

台灣勞工

季刊

中華民國 104 年 12 月
DECEMBER 2015

NO.

44

樂說 頭條

及事業單位之防治機制
工作場所性騷擾案例分析

活用 法規

減免
身心障礙勞工保險費

動態 瞭望

荷蘭
各國最低工資法系列 (二) :

推動就業平等



中高齡

職場無歧視 就業 Ready Go!



申訴專線：0800-085151

相關訊息可上「勞動部就業平等網」<http://eeweb.mol.gov.tw/>



勞動部
Ministry of Labor

關心您

廣告

[編輯手記] Editor's Introduction

無論身處於哪個國家，在職場裡求職者與受僱者的身分眾多，而有些身分礙於傳統社會所賦予的刻板印象，於職場上往往遭到不對等的待遇甚至歧視。我國政府為保障全體國人於勞動中的基本權益，持續透過法制形成保護體系，讓求職者及受僱者免於受到雇主因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等身分而產生的歧視。

針對於職場上容易遭受不平等待遇的族群，本期《勞工季刊》統整出相關政策，希望能藉此讓國人皆保有相同就業機會。在「樂說頭條」中，清楚介紹何謂就業平權及我國相關法令、條款，並就性別、職場性騷擾、外籍配偶、身心障礙等方面做詳細探討；除此之外，也詳加介紹在就業性別平等之推動中，作為公民社會的工會團體所扮演的定位，應為積極、公正的角色。

而在政府與民間團體的合作下，對於身心障礙勞工，除保障其就業權力以外，針對社會保險部分也予以補助，本期「活用法規」中即講述明確規範，讓具有身心障礙的勞工朋友得以減輕求職上所遇到的困難及壓力。而針對14至18歲未成年受僱者，也明確訂定出有效的規範依據，如此一來不僅調和了勞工權益，也發揮企業利益之效果。

長期以來，我國政府致力追求就業上之平等，不間斷的政策制定與實行成果可由「勞工心聲」中略知一二。本期採訪到四位中高齡、身心障礙等二度就業案例，瞭解到這些受訪者如何在艱困的環境裡，找到一份工作性質及薪資皆滿意、於職場內亦能得到尊重的工作。

最後在「動態瞭望」中，則詳細闡述荷蘭，分析其最低工資制度及雇主規避或違反最低工資規定情事，但即如作為全球實施法定最低工資先驅的荷蘭，至今仍持續找尋必須加以強化的正當性，如此積極態度足以使各國深思學習。另近期台日勞動法論壇的開張，值此契機，特別刊載日本學者在該論壇發表有關工會與集體勞動關係的實態、探討勞動者的權力體系與相關問題，提供法令之制訂定與實行實例，可作為我國擬訂或實施相關法制的參考借鏡。

透過本期《勞工季刊》，能瞭解到政府對於職場平等之重視，希望能藉由不斷的立法及改革，徹底保障每一位勞工的就業權利，使每位不同背景的勞工能按照其工作能力，獲得與其他人同工同酬的就業機會，亦塑造出一個公平、和諧的就業環境。

樂

說頭條

- 04 何謂就業平權？我國有哪些涉及就業平等權的法令與條款篇
黃碧芬
- 14 從性別統計看我國兩性就業平等進展概況
楊玉如、王韻婷
- 28 薪資禁止性別歧視－宜蘭地方法院 98 年度勞訴字第 2 號判決評釋
侯岳宏
- 36 工作場所性騷擾案例分析及事業單位之防治機制
焦興鎧
- 45 談外籍與大陸配偶在我國之就業平等障礙與應有之保障
鄭津津
- 52 肌肉萎縮症患者職業障礙與職業重建支持策略初探
許靖蘭、郭乃文
- 64 推動就業性別平等：工會團體扮演的積極角色
嚴祥鸞

著作權利管理資訊

勞動部保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話：02-85902858）

活 用法規

- 72 身心障礙勞工保險費減免
許晉慶
- 74 明確競業禁止、調動、必要服務年限及
童工等規範
勞動部

勞 工心聲

- 76 人生半百 用積極的心從新來過
蔡佩吟
- 79 用手工花布包撐起半個家
蔡佩吟
- 82 把顧客當成家人照顧
蔡佩吟
- 85 以堅強樂觀的心克服一切障礙
蔡佩吟

動 態瞭望

- 88 各國最低工資法系列（二）：荷蘭
林佳和
- 98 日台勞動法論壇揭開序幕
- 100 日本集體勞動法之特質
西谷敏

封面故事

於尋求就業機會的過程中，部分求職者往往會因其特殊身分，受到程度不一的歧視；為此政府持續訂定相關法令，為國人打造一個公平、安心的就業環境，亦創造出更為和諧的社會風氣。



台灣勞工季刊 第 44 期

發行人	陳雄文
總編輯	王厚誠
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟 王金蓉 白麗真 張惠鈴 李仲辰 呂美慧 張國明 汪禧年 郭文玲 陳忠良 陳彥夫 陳文宗
執行編輯	易永嘉
發行所	勞動部
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-85902858
網址	www.mol.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2 樓
電話	02-27810111
著作人	勞動部
著作財產權人	勞動部
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市中國區中山路 6 號 TEL：04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL：02-23617511

1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



樂說頭條

何謂就業平權？

我國有哪些 涉及就業平等權的 法令與條款篇

律師 黃碧芬



壹、何謂就業平權？

「工作權」是憲法保障人民的基本權利，人民不應本身具有上述某種身分條件，造成工作機會的取得、工作中的勞動條件，被雇主集體歧視，但是實際上，雇主往往會因為刻板印象，對於求職者或受僱人造成就業環境上的差別待遇，因此保護求職者或受僱人免於就業歧視，就成為是勞工行政上重要的一環。

國家為了保障勞動者的權益，必須透過法制形成保護體系，除了零星散見於相關勞動法令之外，另外透過立法，在民國 81 年 5 月 5 日制定公佈「就業服務法」、民國 91 年 1 月 16 日制定公佈「兩性工作平等法」（嗣後於民國 97 年 1 月 16 日修正公佈為「性別工作平

等法」），系統性的、體制化的保障就業平權。

在這樣的就業平權體系下，求職者或受僱人不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分關係受到歧視，求職者或受僱人可以藉由本身之工作能力，獲取同酬等質的工作，藉由工作獲取最大滿足；求職者或受僱人在安全健康的工作環境工作，才能樂於工作，願意創造工作之最大價值。

就業平權的內涵，簡言之，就是指求職者或受僱人不因非工作能力的因素，在求職或受僱時遭到雇主的差別待遇，工作時也能兼顧家庭照顧，不因照顧責任形成雇主對於受僱人的差別待遇。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

貳、我國有哪些涉及就業平等權的法令與條款篇

一、法令體系

圖 1



解說

法律金字塔體系，最上位階就是憲法，在憲法的架構下建立法律、行政法規，由上面圖示，可以知道，憲法第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」、憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權應予保障。」、憲法第 153 條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」、憲法增修條文第 10 條第 5 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」、憲法增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展。」、憲法增修條文第 10 條第 11 項規定：「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。對於澎湖、金門及馬祖地區人民亦同。」，揭示國家應建立平權的就業環境，因此在相關勞動法令，如：勞動基準法、工廠法、就業服務法、性別工作平等法、身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法、就業保險法，建構平權的就業環境。

二、法令介紹

(一) 性別歧視禁止

- 1、勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」，如有違反，依據勞動基準法第 79 條第 1 項、第 2 項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：違反……第 25 條……規定。」、「有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。」
- 2、就業服務法第 5 條第 1 項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以……性別、性傾向……為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，如有違反，依據就業服務法第 65 條第 1 項規定：「違反第五條第一項……規定



者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」

- 3、性別工作平等法第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」，關於本條但書所謂「工作性質僅適合特定性別者」，性別工作平等法施行細則第 3 條規定為：「本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。」
- 4、性別工作平等法第 8 條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」
- 5、性別工作平等法第 9 條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」
- 6、性別工作平等法第 10 條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

7、性別工作平等法第 11 條規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

8、在判斷性別工作平等法第 7 條至第 11 條所謂之「差別待遇」，性別工作平等法施行細則第 2 條規定為：「……指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

9、性別工作平等法第 3 條第 1 項第 3 款規定，在有派遣勞工之要派單位，要派單位對於派遣勞工也要負擔性別工作平等法第 8 條、第 9 條的雇主責任。

10、如有違反性別工作平等法第 7 條至第 11 條規定之情形之一者，依據性別工作平等法第 38-1 條第 1 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」、性別工作平等法第 38-1 條第 3 項規定：「有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、

負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。」

11、關於性別歧視禁止規定，勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法都有罰則規定，依據行政罰法第 24 條規定，一行為觸犯數個行政法義務，從一重處罰，如果雇主所設為性別歧視禁止規定，目前均適用性別工作平等法處罰。

(二) 性騷擾防治

1、性別工作平等法第 12 條第 1 項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」性別工作平等法第 12 條第 2 項規定：「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

2、性別工作平等法第 13 條第 1 項規定：

「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」性別工作平等法第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」、性別工作平等法第 13 條第 3 項規定：「第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」，基於本條第 3 項規定，勞動部訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」。關於受僱人 30 人以上之單位，依據性別工作平等法施行細則第 5 條第 1 項規定，以分支機構及附屬單位之僱用人數合計計算，如果受僱人有 30 人以上，雇主須依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」預先訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並於工作場所公開揭示。所謂知悉工作場所性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並非指確認為性騷擾時，才應採取立即有效之糾正及補救措施，而是只要知道有

工作場所性騷擾爭議時，雇主就要主動採取改善環境措施，並且調查事實真偽，如認定性騷擾成立，須對行為人採取懲處處分，如無法認定性騷擾成立，也要聲明禁止工作場所性騷擾發生。

3、性別工作平等法第 3 條第 1 項第 3 款

規定，在有派遣勞工之要派單位，如果發生工作場所性騷擾事件，要派單位也視同性別工作平等法第 13 條的雇主，也是要負積極有效處理的責任。

4、雇主如果違反防治責任，依據性別工作

平等法第 38-1 條第 2 項、第 3 項規定：「雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。」、「有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期末改善者，應按次處罰。」

5、性別工作平等法施行細則第 4-1 條規

定：「實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。申



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。」，實習生於實習期間遭受性騷擾時，因為實習性質，並非受僱服勞務，不適用性別工作平等法，仍應視個案性質適用性別平等教育法、性騷擾防治法，但是實習單位也要採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

(三) 促進工作平等措施

1、生理假

性別工作平等法第 14 條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」

2、產假、產檢假、陪產假

(1) 勞動基準法第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產

假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

(2) 性別工作平等法第 15 條規定：

「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。」



- (3) 性別工作平等法施行細則第 7 條規定：「本法第十五條第五項規定之五日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之五日請假。」

3、育嬰假

- (1) 性別工作平等法第 16 條規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」

- (2) 性別工作平等法第 17 條規定：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，

並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」

(3) 育嬰留職停薪之津貼

依據就業保險法第 10 條第 1 項第 5 款、第 11 條第 1 項第 4 款規定，受雇人投保就業保險之保險年資合計滿 1 年以上，子女滿 3 歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，可以申請育嬰留職停薪之津貼。

- (4) 依據性別工作平等法第 22 條規定，如果受僱者的配偶未就業，受僱者不得申請育嬰留職停薪假，但有正當理由者，仍可申請育嬰留職停薪假。

4、哺乳時間

- (1) 勞動基準法第 52 條規定：「子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」

- (2) 性別工作平等法第 18 條規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」

5、育兒彈性工時

- (1) 性別工作平等法第 19 條規定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」
- (2) 關於受僱人 30 人以上之單位，依據性別工作平等法施行細則第 5 條第 1 項規定，以分支機構及附屬單位之僱用人數合計計算。

6、家庭照顧假

- (1) 性別工作平等法第 20 條規定：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年

以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

- (2) 依據性別工作平等法第 22 條規定，如果受僱者的配偶未就業，受僱者不得申請家庭照顧假，但有正當理由者，仍可申請家庭照顧假。

7、違反前述促進工作平等措施的處罰規定

- (1) 受僱人申請生理假、產假、安胎假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、育嬰假屆滿復職、哺乳時間、育兒彈性工時、家庭照顧假，依據性別工作平等法第 21 條規定，雇主不得拒絕，而且雇主不得對申請之受僱人視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- (2) 雇主違反性別工作平等法第 21 條規定，也就是雇主如果拒絕受僱人依法可以申請之生理假、產假、安胎假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、育嬰假屆滿復職（包括未復原職）、哺乳時間、育兒彈性工時、家庭照顧假，依據性別工作平等法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並應公布其姓名或名稱、負責人

姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

8、育嬰托兒設施、措施

性別工作平等法第 21 條規定：「僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。」

（四）性別歧視以外之歧視禁止

1、就業服務法第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地……年齡……容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，如有違反，依據就業服務法第 65 條第 1 項規定處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

2、身心障礙者權益保障法第 16 條第 1 項規定：「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接

受……進用、就業……等權益，不得有歧視之對待。」，如有違反，依據身心障礙者權益保障法第 86 條第 1 項規定，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

3、比較之下，身心障礙者在求職後受僱時，遭受歧視，以就業服務法處罰較重，依照行政罰法第 24 條規定，一行為觸犯數個行政法義務，從一重處罰。Ⓞ





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

從性別統計 看我國兩性就業平等 進展概況

勞動部統計處科長 楊玉如

勞動部統計處科員 王韻婷



由於受「男主外女主內」的傳統觀念影響及對職業刻板印象認知，女性長久來在職場上承受不平等待遇。近年來，因為女性意識抬頭、教育水準提高及經社發展趨勢，加上政府積極營造友善職場，制訂性別工作平等法等相關法規，使得國內女性有更多機會在職場上嶄露頭角，促使兩性在勞動力參與率（以下簡稱勞參率）的差距呈逐年縮減之勢。本文藉由觀察兩性勞動力、就業及薪資變動情形，並與主要國家作比較，以呈現我國兩性就業平等概況。

壹、勞動參與情形

一、10年來男性勞動力增加7.9%、女性增加19.2%；兩性勞參率差距逐年縮減。

103年男性勞動力為644.1萬人，較102年增加3.9萬人或增0.6%，女性為509.4萬人，較102年增加5.1萬人或增1.0%；觀察近10年資料，兩性勞動力均呈上升趨勢，男性增加7.9%，女性增加19.2%。

103年男性勞參率為66.8%，較93年減少1個百分點，女性為50.6%，較93年增加2.9個百分點；兩性勞參率差距呈逐年縮減之勢，差距由93年之20.1個百分點縮小至16.1個百分點。

表 1

勞動力概況

年別	勞動力(千人)				勞動力參與率			
	總計	男性	女性	兩性差距 (男-女)	總計 (%)	男性 (%)	女性 (%)	兩性差距 (男-女)百分點
93年	10,240	5,968	4,272	1,696	57.66	67.78	47.71	20.07
94年	10,371	6,012	4,359	1,653	57.78	67.62	48.12	19.50
95年	10,522	6,056	4,467	1,589	57.92	67.35	48.68	18.67
96年	10,713	6,116	4,597	1,519	58.25	67.24	49.44	17.80
97年	10,853	6,173	4,680	1,493	58.28	67.09	49.67	17.42
98年	10,917	6,180	4,737	1,443	57.90	66.40	49.62	16.78
99年	11,070	6,242	4,828	1,414	58.07	66.51	49.89	16.62
100年	11,200	6,304	4,896	1,408	58.17	66.67	49.97	16.70
101年	11,341	6,369	4,972	1,397	58.35	66.83	50.19	16.64
102年	11,445	6,402	5,043	1,359	58.43	66.74	50.46	16.28
103年	11,535	6,441	5,094	1,347	58.54	66.78	50.64	16.14
103年較102年 增減%(百分點)	0.79	0.61	1.01	-	(0.11)	(0.04)	(0.18)	-
103年較93年 增減%(百分點)	12.65	7.93	19.24	-	(0.88)	(-1.00)	(2.93)	-

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：括弧內數字係增減百分點。



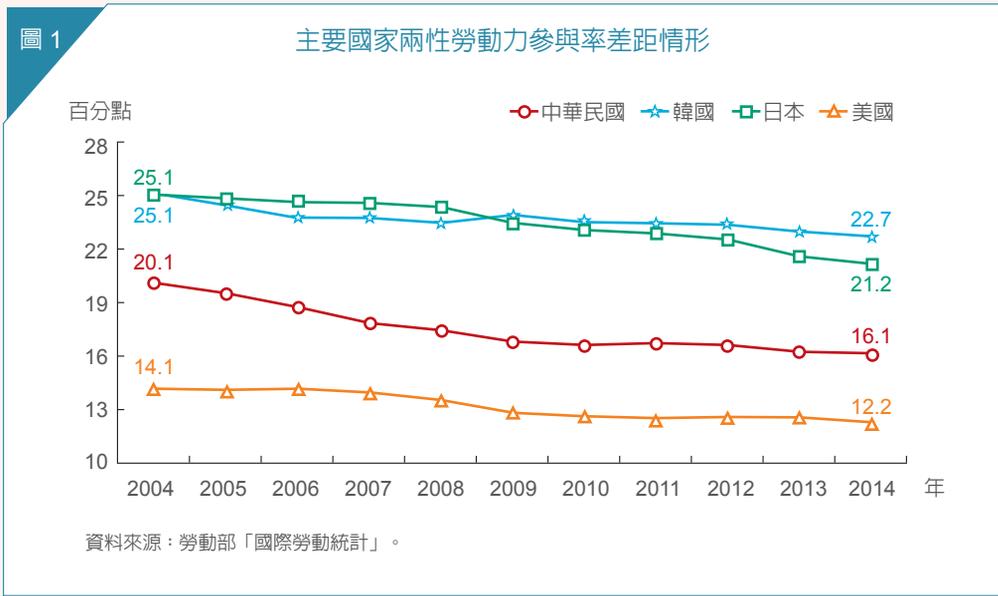
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

二、10年來我國兩性勞參率差距減幅高於韓國、美國及日本。

一個國家性別就業機會的平等，可由兩性勞參率的差距作為衡量。觀察主要國家近10年勞參率差距皆呈下降趨勢，2014年我國為16.1個百分點，高於美國之12.2個百分點，低於日本及韓國之21.2、22.7個百分點；按10年來勞參率差距減幅觀察，我國達19.9%，高於韓國之9.6%、美國之13.5%及日本之15.5%。



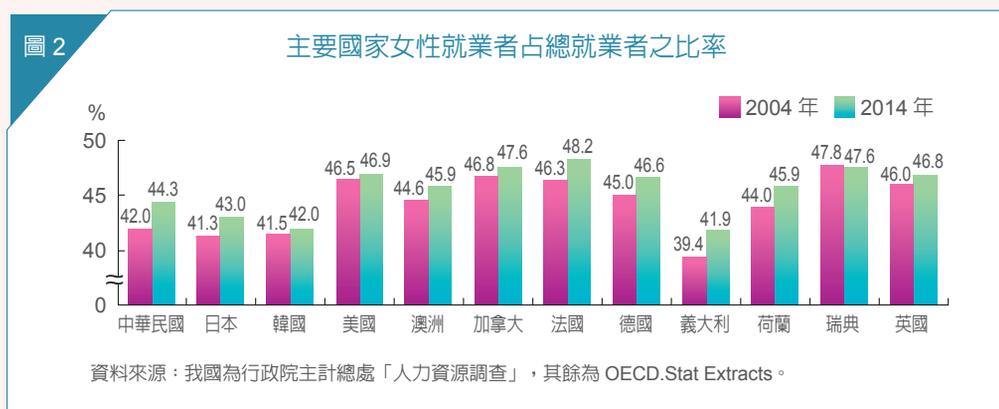
貳、就業概況

一、10年來我國女性就業者占總就業者之比率持續成長，與主要國家比較，僅略低於義大利。

2014年男性就業者616.6萬人，較2004年增加48.6萬人或增8.6%，女性為491.3萬人，較2004年增加80.7萬人或增19.7%，10年來女性就業人數大幅成長，顯示其經濟潛力逐漸得以善用。

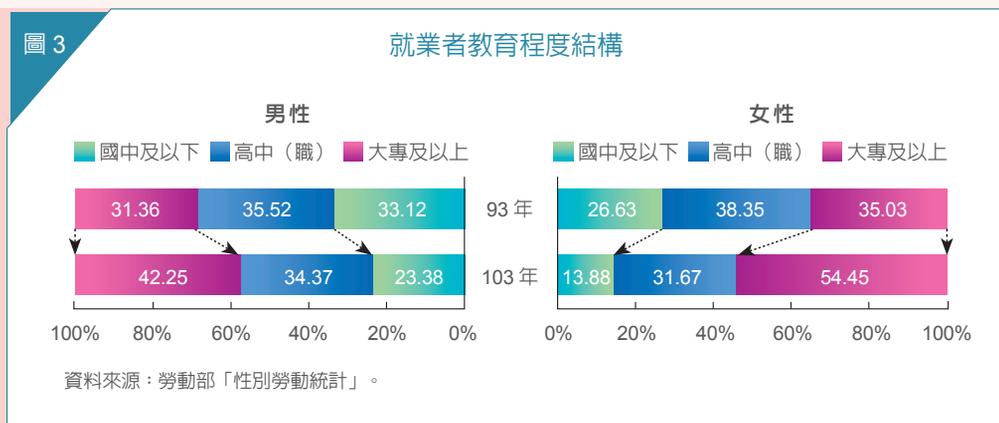


依經濟合作暨發展組織 (OECD) 資料，近年來主要國家女性就業者占總就業者之比率大部分均呈逐年上升之勢，2014 年以法國 48.2% 最高，加拿大及瑞典 47.6%、美國 46.9%、英國 46.8%、德國 46.6%、荷蘭及澳洲 45.9%，我國為 44.3%，略高於日本之 43.0%、韓國 42.0% 及義大利之 41.9%；與 2004 年比較，我國增加 2.3 個百分點，略低於義大利之 2.5 個百分點外，均高於其他主要國家。



二、兩性就業者高等教育比率逐年提升，10 年來女性大專及以上就業者上升 19.4 個百分點。

由於高等教育普及，大專及以上就業者占全體就業者之比率呈逐年遞增趨勢，103 年男性就業者為大專及以上者占 42.3%，女性則占 54.5%，分別較 93 年增加 10.9、19.4 個百分點，男性就業者為高中(職)者占 34.4%、女性占 31.7%，國中及以下者則呈逐年遞減之勢，男女性分別為 23.4%、13.9%，較 93 年約減少 10 至 13 個百分點。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

三、男性從事之職業以技藝工作、機械設備操作及勞力工居多，女性以服務及銷售工作人員為最多；10年來女性結構以專業人員比率增加最大。

103年男性就業者以技藝工作、機械設備操作及勞力工占42.0%最多，其次為技術員及助理專業人員占16.8%，服務及銷售工作人員占16.1%居第三。女性就業者則以服務及銷售工作人員占23.9%最多，其次為事務支援人員占20.0%，技術員及助理專業人員占19.4%居第三。

兩性就業者結構與10年前相較，男性增加較多者為專業人員，提高2.8個百分點，減少較多的是農、林、漁、牧業生產人員，減少2.0個百分點，女性增加較多者為專業人員、技術員及助理專業人員，分別增加3.7、3.3個百分點，減少較多者為技藝工作、機械設備操作及勞力工，減少3.8個百分點。

表 2

就業者職業結構

單位：%，百分點

職業別	男性			女性		
	93年	103年	103年較93年增減百分點	93年	103年	103年較93年增減百分點
總計	100.00	100.00	-	100.00	100.00	-
民意代表、主管及經理人員	6.58	4.77	-1.81	1.78	2.03	0.25
專業人員	7.47	10.25	2.78	10.56	14.27	3.71
技術員及助理專業人員	16.84	16.79	-0.05	16.17	19.43	3.26
事務支援人員	4.19	4.23	0.04	20.28	20.01	-0.27
服務及銷售工作人員	15.34	16.09	0.75	25.69	23.89	-1.80
農、林、漁、牧業生產人員	7.80	5.84	-1.96	4.02	2.69	-1.33
技藝工作、機械設備操作及勞力工	41.77	42.02	0.25	21.50	17.68	-3.82

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：依中華民國第6次修訂之職業標準分類統計。

參、兩性薪資差距

一、103年我國女性平均時薪為男性之8成5，兩性薪資差距呈逐年縮小。

依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，103年工業及服務業男性受僱員工每月總薪資為51,464元，總工時180.3小時，平均時薪285元。女性受僱員工每月總薪資為42,481元，總工時175.0小時，平均時薪243元，女性平均時薪為男性之85.0%。

兩性薪資因工作性質、年資、學經歷及職位之不同，存在差異，觀察近10年兩性平均時薪差距，由93年之20.3%降至103年之15.0%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢。若與102年比較，兩性每月總薪資均增加，其中女性增加1,808元（或4.5%），較男性之1,533元（或3.1%）增幅大。

與美、日、韓三國比較，各國近年來兩性薪資差距均減小，103年我國兩性薪資差距最小為15.0%，低於美國之17.5%、韓國之31.3%及日本之33.5%；依增減幅度觀察，近10年來我國縮小5.3個百分點，高於日本4.4個百分點、美國2.1個百分點及韓國0.7個百分點。

按行業別觀察，103年醫療保健服務業兩性薪資差距最大達45.8%，其次為藝術、娛樂及休閒服務業差31.4%、營造業27.3%，製造業26.6%居第三；而在支援服務業及不動產業，女性平均時薪則大於男性。

按職業別觀察，兩性主要工作收入差距以民意代表、主管及經理人員之10.9%最小，其次為技術員及助理專業人員和事務支援人員差距同為

14.5%。差距較大為技藝有關工作人員、機械設備操作及勞工之26.8%、服務及銷售工作人員之23.4%。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 3

兩性薪資差距

項目別	男性			女性			女/男 (男性 =100) (%)	平均時薪比 兩性差距 (男-女) (%)
	總薪資 (元) (1)	總工時 (小時) (2)	平均時薪 (元/小時) (1)/(2)	總薪資 (元) (3)	總工時 (小時) (4)	平均時薪 (元/小時) (3)/(4)		
93年	47,467	185.7	256	36,841	180.9	204	79.7	20.3
94年	47,830	183.8	260	37,477	179.6	209	80.2	19.8
95年	48,015	183.0	262	38,032	178.5	213	81.2	18.8
96年	48,874	182.5	268	39,016	178.0	219	81.8	18.2
97年	48,994	181.9	269	38,829	177.1	219	81.4	18.6
98年	46,376	178.4	260	37,206	174.8	213	81.9	18.1
99年	48,716	183.3	266	39,195	178.4	220	82.7	17.3
100年	50,045	181.2	276	40,160	175.7	229	82.8	17.2
101年	49,935	180.7	276	40,486	175.6	231	83.4	16.6
102年	49,931	179.5	278	40,673	174.2	233	83.9	16.1
103年	51,464	180.3	285	42,481	175.0	243	85.0	15.0
行業別								
工業	50,425	184.2	274	36,643	182.1	201	73.5	26.5
礦業及土石採取業	57,463	181.9	316	41,204	176.5	233	73.9	26.1
製造業	50,974	186.1	274	36,746	182.8	201	73.4	26.6
電力及燃氣供應業	96,809	177.2	546	76,904	168.3	457	83.6	16.4
用水供應及污染整治業	45,221	180.7	250	43,508	175.0	249	99.3	0.7
營造業	45,364	176.7	257	32,255	172.8	187	72.7	27.3
服務業	52,594	176.1	299	45,600	171.2	266	89.2	10.8
批發及零售業	47,798	173.8	275	41,403	172.2	240	87.4	12.6
運輸及倉儲業	52,407	182.8	287	44,799	172.3	260	90.7	9.3
住宿及餐飲業	33,925	169.5	200	30,119	168.9	178	89.1	10.9
資訊及通訊傳播業	72,727	166.9	436	59,153	165.4	358	82.1	17.9
金融及保險業	90,433	165.9	545	78,547	165.5	475	87.1	12.9
不動產業	42,984	182.0	236	42,841	177.5	241	102.2	-2.2
專業、科學及技術服務業	62,663	176.2	356	51,364	170.9	301	84.5	15.5
支援服務業	35,000	201.8	173	34,818	176.2	198	113.9	-13.9
教育服務業	27,422	124.5	220	22,747	139.0	164	74.3	25.7
醫療保健服務業	96,517	172.1	561	52,560	172.9	304	54.2	45.8
藝術、娛樂及休閒服務業	42,156	178.6	236	28,898	178.6	162	68.6	31.4
其他服務業	40,386	188.4	214	31,146	196.6	158	73.9	26.1

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1. 總薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資 (含加班費)，總工時 = 正常工時 + 加班工時。

2. 本統計結果自 103 年 1 月起援例參照「100 年工商及服務業普查統計結果」及「中華民國行業標準分類第 9 次修訂版」校正歷年時間數列資料。

3. 為配合 95 年工商及服務業普查行業範圍擴增情形，本統計結果自 98 年 1 月起涵蓋「教育服務業 (僅含其他教育及教育輔助服務業)」。

表 4

受僱就業者每月主要工作之收入

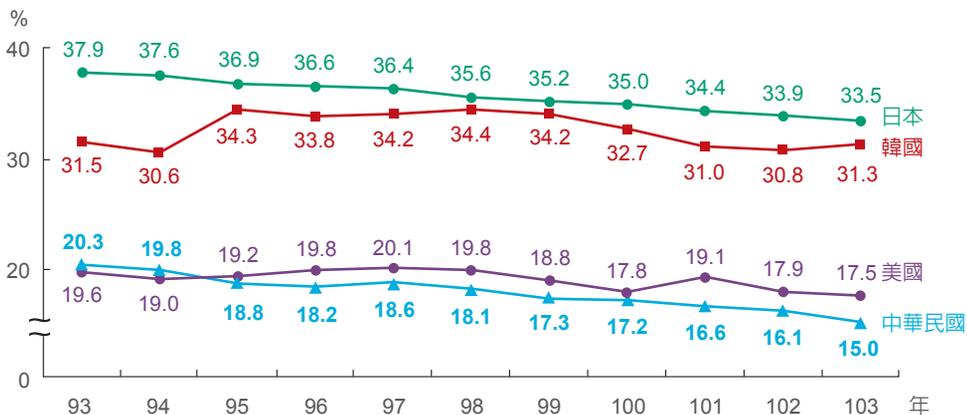
中華民國 103 年 5 月

職業別	總計 (元)	男性 (元)	女性 (元)	女/男 (男性=100) (%)	兩性差距 (男-女) (%)
民意代表、主管及經理人員	72,506	74,714	66,599	89.1	10.9
專業人員	49,934	56,027	44,925	80.2	19.8
技術員及助理專業人員	40,630	43,826	37,486	85.5	14.5
事務支援人員	30,667	34,623	29,609	85.5	14.5
服務及銷售工作人員	27,503	31,659	24,263	76.6	23.4
農、林、漁、牧業生產人員	24,382	26,222	20,526	78.3	21.7
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	29,527	31,762	23,253	73.2	26.8

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

圖 4

主要國家兩性平均薪資之差距



資料來源：中華民國－行政院主計總處「薪資與生產力統計」。

韓國－Survey on Labor Conditions by Type of Employment。

日本－每月動勞統計調查。

美國－勞工統計局 Current Population Survey。

說明：1. 兩性平均時薪之差距 = (1 - 女性占男性平均時薪比率) × 100。

2. 韓國：94 年以前為常僱員工，規模 5 人以上之事業單位，95 年以後為全體受僱者。

3. 日本：為規模 5 人以上之事業單位。

4. 美國：為全日受僱者經常性週薪中位數資料。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

二、我國 104 年同酬日訂在 2 月 24 日，較上年 2 月 28 日向前推進 4 天。

為促進兩性薪資平等，國際間如美、德及歐盟等均訂有「同酬日」(Equal Pay Day)，來喚起各界對於兩性薪資差異之重視，2015 年西班牙為 2 月 21 日、瑞士為 3 月 9 日、加拿大為 3 月 11 日、德國為 3 月 20 日、奧地利為 3 月 31 日、美國為 4 月 14 日。

我國係採用行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，以兩性平均時薪差距計算自隔年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。103 年女性平均時薪較男性少 15.0%，即女性需增加工作 55 天 (365 日曆天 × 15.0%)，薪資才能和男性相同，因此我國 104 年同酬日訂在 2 月 24 日，較上年 2 月 28 日向前推進 4 天，顯示我國女性經濟能力提高，兩性薪資差距已漸縮小。

表 5

主要國家同酬日

主要國家	2013 年	2014 年	2015 年
歐盟 (27 國)	2013 年 2 月 28 日	2014 年 2 月 28 日	...
中華民國	2013 年 3 月 2 日	2014 年 2 月 28 日	2015 年 2 月 24 日
西班牙	2013 年 2 月 22 日	2014 年 2 月 21 日	2015 年 2 月 21 日
瑞士	2013 年 3 月 7 日	2014 年 3 月 7 日	2015 年 3 月 9 日
加拿大	2013 年 3 月 18 日	2014 年 3 月 18 日	2015 年 3 月 11 日
德國	2013 年 3 月 21 日	2014 年 3 月 21 日	2015 年 3 月 20 日
奧地利	2013 年 4 月 5 日	2014 年 3 月 19 日	2015 年 3 月 31 日
法國	2013 年 4 月 25 日	2014 年 4 月 7 日	...
美國	2013 年 4 月 9 日	2014 年 4 月 8 日	2015 年 4 月 14 日
日本	2013 年 4 月 15 日	2014 年 4 月 13 日	...

資料來源：勞動部「性別勞動統計」。

肆、女性政經參與情形

一、10 年來女性擔任主管職比率增加 9.1 個百分點，擔任專技人員比率則增加 5.7 個百分點。

103 年女性擔任主管職有 10 萬人，占主管職人數之 25.4%，其中工業部門女性主管計 2.5 萬人，占主管職之 14.8%；服務業部門女性主管計 7.5 萬人，占主管職之 33.3%，10 年來擔任主管職女性比率增加 9.1 個百分點。

103年女性擔任專技人員計165.6萬人，占專技人員之49.8%，其中工業部門女性專技人員計31.6萬人，占專技人員之30.8%；服務業部門女性專技人員計133.8萬人，占專技人員之58.4%，10年來擔任專技人員女性比率增加5.7個百分點。

觀察我國工會幹部性別結構，女性擔任工會理事、監事比率除101年為25.9%較低外，近年來大致維持在30%。

表 6

女性擔任民意代表、主管及經理人員情形

單位：千人，%，百分點

年別	總計			工業			服務業		
	女性 主管 (1)	主管 人數 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)	女性 主管 (1)	主管 人數 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)	女性 主管 (1)	主管 人數 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)
93年	73	447	16.33	21	205	10.24	52	241	21.58
103年	100	394	25.38	25	169	14.79	75	225	33.33
較93年增減% (百分點)	36.99	-11.86	(9.05)	19.05	-17.56	(4.55)	44.23	-6.64	(11.76)

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：1. 93年資料係按中華民國第5次修訂之職業標準分類統計；103年資料係按中華民國第6次修訂之職業標準分類統計。

2. 總計包含農、林、漁、牧業。

表 7

女性擔任專技人員情形

單位：千人，%，百分點

年別	總計			工業			服務業		
	女性 專技 人員 (1)	專技 人員 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)	女性 專技 人員 (1)	專技 人員 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)	女性 專技 人員 (1)	專技 人員 (2)	$\frac{(1)}{(2)} \times 100\%$ (2)
93年	1,104	2,500	44.16	190	695	27.34	913	1,801	50.69
103年	1,656	3,323	49.83	316	1,026	30.80	1,338	2,292	58.38
較93年增減% (百分點)	50.00	32.92	(5.67)	66.32	47.63	(3.46)	46.55	27.26	(7.68)

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：1. 93年資料係按中華民國第5次修訂之職業標準分類統計；103年資料係按中華民國第6次修訂之職業標準分類統計。

2. 總計包含農、林、漁、牧業，專技人員為專業人員和技術員及助理專業人員合計。



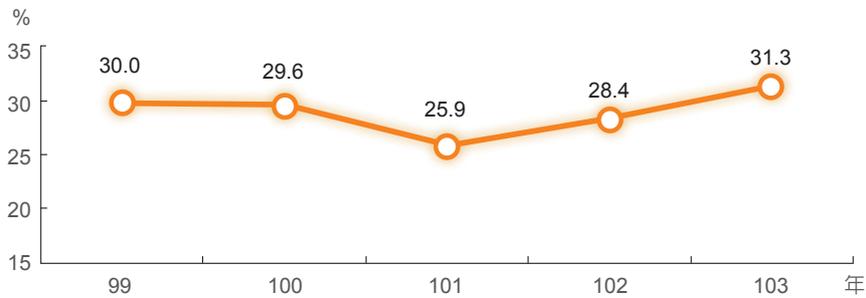
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

圖 5

女性擔任工會理事、監事比率



資料來源：勞動部「性別統計指標」。

二、我國民意代表、主管及經理人員和專技人員女性之比率逐年上升；10年來均高於韓國及日本。

2014年我國民意代表、主管及經理人員女性比率為25.4%，高於日本之11.3%、韓國之11.1%，低於新加坡之33.9%、美國43.7%。我國專技人員女性比率為49.8%，略高於日本之46.2%、韓國之47.0%、新加坡之47.5%，低於美國之57.2%。

女性擔任民意代表、主管及經理人員和專技人員之比率可用以衡量女性政經參與及其對決策影響程度，我國民意代表、主管及經理人員女性之比率10年來增加9.1個百分點，專技人員女性比率增加5.5個百分點，主要國家比率也呈現相同趨勢，顯示各主要國家女性政經參與及對決策影響程度均逐年提升。



表 8

主要國家女性擔任民意代表、主管及經理人員和專技人員比率

單位：%

年 別	民意代表、主管及經理人員					專技人員				
	中華民國	日本	韓國	新加坡	美國	中華民國	日本	韓國	新加坡	美國
2004	16.3	10.1	7.0	27.7	42.1	44.3	46.2	43.2	43.2	56.1
2005	16.3	10.1	7.8	...	42.5	45.0	46.0	43.8	...	56.3
2006	17.7	10.3	8.6	31.0	41.8	45.5	46.7	44.7	43.6	56.9
2007	17.5	9.2	8.8	30.6	42.7	46.7	46.2	44.1	45.2	56.2
2008	17.9	9.3	9.5	31.4	42.7	47.1	46.6	43.4	45.2	56.7
2009	19.4	10.7	8.6	31.6	42.7	47.4	45.0	44.5	46.2	57.5
2010	20.5	11.1	9.4	34.3	43.0	47.3	46.0	44.4	44.7	57.4
2011	21.6	11.4	10.1	33.9	43.1	47.3	46.1	44.9	46.7	57.1
2012	23.2	11.1	11.0	33.8	43.7	47.7	46.2	45.3	46.1	57.2
2013	25.0	11.2	11.4	33.7	43.4	48.5	46.2	46.4	46.7	57.1
2014	25.4	11.3	11.1	33.9	43.7	49.8	46.2	47.0	47.5	57.2

資料來源：勞動部「性別勞動統計」。

伍、事業單位性別歧視狀況

一、103 年事業單位錄用員工時，大部分職類「男女都會錄用」。

103 年事業單位錄用員工時，「男女都會錄用」比率以「管理職」最高 86.9%，其次為「事務職」82.8%，「銷售職」73.8% 及「專業技術職」71.4% 居第三，且比率隨著員工規模增加而遞增。

事業單位在招募「危險及耗體力工作」及「專業技術職」時，「僱用男性」的比率均高於「僱用女性」，而招募「事務職」時，「僱用女性」的比率則高於「僱用男性」。

二、近年來事業單位辦理各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢。

103 年事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占 23.5% 最高，其次為「薪資給付標準」及「育嬰留職停薪」，分別占 9.3% 及 8.8%，「僱用招募、甄試、進用」及「調薪幅度」居第三，分別占 4.6% 及 3.8%，其餘「員工考核」、「訓練及進修」、「員工陞遷」、「員工福利措施」、「資遣員工」及「退休權利」等方面有性別考量之比率均在 3.0% 以下。

觀察 96 年~103 年事業單位辦理各項業務有性別考量之比率，除「育嬰留職停薪」較上年增加 2.2 個百分點外，大致呈現下降趨勢，顯示事業單位逐漸落實性別平等。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 9

事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國 103 年 10 月

單位：%

招募職位	合計	僱用女性	僱用男性	男女都會錄用	無本項職缺
管理職	100.0	3.2	2.4	86.9	7.5
29 人以下	100.0	3.5	2.6	85.6	8.3
30~249 人	100.0	1.2	0.9	95.9	1.9
250 人以上	100.0	-	-	99.3	0.7
事務職	100.0	11.5	0.5	82.8	5.1
29 人以下	100.0	12.4	0.6	81.4	5.6
30~249 人	100.0	5.5	-	92.4	2.1
250 人以上	100.0	0.5	0.0	99.1	0.4
銷售職	100.0	2.3	3.1	73.8	20.8
29 人以下	100.0	2.5	3.3	72.9	21.3
30~249 人	100.0	1.4	1.6	79.8	17.2
250 人以上	100.0	0.4	0.5	86.0	13.1
專業技術職	100.0	0.9	17.5	71.4	10.1
29 人以下	100.0	1.0	19.2	68.9	10.9
30~249 人	100.0	0.5	5.8	88.5	5.2
250 人以上	100.0	-	2.0	94.9	3.0
危險及耗體力工作	100.0	0.3	36.8	25.3	37.7
29 人以下	100.0	0.3	38.5	24.1	37.2
30~249 人	100.0	0.3	25.7	32.9	41.2
250 人以上	100.0	-	13.4	46.5	40.1

資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

表 10

事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8
員工考核(考績或獎金)	4.8	2.2	2.9	2.3	2.1	2.1	2.8	2.5
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5
育嬰留職停薪	6.6	8.8
退休權利	1.4	0.8
僱用招募、甄試、進用	6.1	4.6

資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

陸、2013 年我國性別不平等指數排名第 5 平等

聯合國開發計畫署 (UNDP) 於 2010 年提出性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GII)，以生殖健康、賦權及勞動市場 3 領域之 5 項指標衡量各國性別平等情形。2013 年我國 GII 值為 0.055 (值越接近 0 代表越平等)，與 UNDP 評比之 152 個國家相較，僅次於斯洛維尼亞、瑞士、德國及瑞典，顯示我國致力於兩性平等的努力與成果。



柒、結語

我國自 91 年起實施性別工作平等法，相關法令陸續通過和修正，在法規面充分保障兩性之工作平等，另統計數據亦顯示女性無論在勞動力參與率、薪資水準、政經地位等方面均有明顯提升，與男性的差距逐漸縮小，代表著我國勞動市場性別平等的進步；然而，在當前面臨少子化及高齡化人口結構改變的環境下，為提升國家整體競爭優勢，加強落實性別平權，排除就業障礙，開發女性勞動力仍為政府未來努力之重要課題。





薪資禁止性別歧視

宜蘭地方法院 98 年度勞訴字 第 2 號判決評釋

國立臺北大學法律系副教授 侯岳宏

壹、本案事實

X(原告)與Y公司(被告)於91年4月1日簽訂僱傭契約書，約定X自91年4月1日起服務於Y公司，擔任宜蘭地區駐地記者。Y公司平日派駐於宜蘭地區的記者僅有X一人。X主張，因不堪長期工作負荷，幾經調解，Y公司並無誠意解決問題，X無奈只得循法律途徑主張權益，因Y公司之行為符合勞動基

準法（下稱勞基法）第 14 條第 1 項第 2 款、第 3 款、第 5 款、第 6 款等規定，X 乃於 98 年 10 月 27 日調解翌日即 98 年 10 月 28 日發函終止兩造間之勞動契約。關於勞基法第 14 條第 1 項第 6 款違反之部分，X 主張身為 Y 公司全第一位有線電視台女駐地記者，不論工作之年資、內容、效率均未曾遜於其他駐地男性記者，此有製作新聞數量多寡可稽，孰料 X 於 98 年 10 月 7 日申請調解後，不經意耳聞同為東部之基隆、花蓮、台東等地之男性駐地記者，年資均相同或低於 X，其領取之薪資竟均高於 X 一萬左右不等之金額，衡諸工作內容相同、地域相同之條件，Y 公司竟僅因性別不同而為不同薪資之給付，實已有違勞基法第 25 條及性別工作平等法第 10 條本文之勞工法令之規定，已符合勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之終止事由。此外，X 除請求加班費、資遣費外，也主張：同為東部駐地記者之男性同事月薪均達 55,000 元以上，與 X 45,000 元差距為 1 萬元，此薪資之差異即屬依外部客觀通常情形，如未因性別差異之責任原因存在，則 X 當可取得此部分之薪資，故屬損害賠償之所失利益之範圍無疑，故 X 得依據性別工作平等法第 26 條規定向 Y 公司請求 5 年內之損害賠償為 600,000 元【計算式： $10,000 \times 12 \times 5 = 600,000$ 元】。

貳、爭點

本件涉及到相當多之爭點，本文所留意者，主要有下列兩個爭點：(一) X 以 Y 公司違反勞基法第 25 條及性別工作平等法第 10 條規定，依據勞基法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止兩造間之勞動契約，是否有理由？(二) X 依據性別工作平等法第 26 條規定請求 Y 公司給付損害賠償 60 萬元，是否有理由？

參、要旨

- 一、按雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

因素之正當理由者，不在此限。勞基法第 25 條及性別工作平等法第 10 條第 1 項分別有明文規定。查 X 於 98 年 10 月之月薪為 45,000 元，同時期任職於 Y 之花蓮、台東駐地記者之月薪均為 55,000 元，此為兩造所不爭執之事實，形式上之薪資已有差距待遇，依照性別工作平等法第 31 條規定：受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。本件自應由 Y 對於 X 所受差別待遇非基於性別之因素而為舉證，先予敘明。

二、……X 採單機作業即身兼文字、攝影記者時，起薪為每月 41,000 元，溫○○（○○為本文所調整，以下同）為每月 45,000 元，王○○為

每月 43,000 元，X 與其他花東駐地記者之薪資差距為每月 2,000 元至 4,000 元不等，此或可解釋為宜蘭地區之地域範圍較花東地區之地域範圍為小之合理差距，然 X 於 95 年 10 月起調整為每月 45,000 元，溫○○及王○○亦於 95 年 10 月起調整為每月均達 55,000 元，X 與其他花東駐地記者之薪資差距提高為每月 10,000 元，明顯超出先前之薪資差距，顯非單純之宜蘭地區之地域範圍較花東地區之地域範圍為小，可資合理解釋。而溫○○因每年考績均為優等，故其自 94 年 10 月起已先調薪為每月 51,000 元，但原告與王○○自 91 年度起至 95 年度止，考績均為甲等，但 X 自 95 年 10 月起僅調薪 4,000 元而為每月 45,000 元，王○○自 95 年 10 月起則調薪 12,000 元而為每月 55,000 元，顯非因為 X 與王○○之考績差異因素所導致。……X 於 98 年 10 月 28 日已發函通知 Y，主張因 Y 違反勞基法之規定，而依照勞基法第 14 條終止兩造間之勞動契約，此有 X 提出之郵局存證信函乙紙為證，堪認 X 係於知悉 Y 有違反勞基法第 25 條及性別平等工作法第 10 條第 1 項規定之情形之日起 30 日內為前述終止勞動契約之意思表示，故 X 主張 Y 違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，依據勞基法



第 14 條第 1 項第 6 款規定，不經預告終止契約，為有理由。

三、按受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任，性別工作平等法第 26 條定有明文。本件 Y 無法舉證證明非基於性別因素而對於 X 之薪資給付有差別待遇，已如前述，則 X 自得依據本條之規定請求 Y 賠償。查 X 之薪資目前雖與 Y 派駐花蓮、台東之記者有每月 10,000 元之差距，但本院考量 X 自 92 年 3 月起改為單機作業之薪資為每月 41,000 元，而第三人王○○自 91 年 11 月起正式任用薪資為每月 43,000 元，且兩人於 95 年 10 月調整薪資之前，考績每年均屬甲等，X 與王○○之受僱時間及考績之情形相仿，可作為損害賠償金額之計算參考，王○○調整薪資之幅度約為 28%（12,000 元 / 43,000 元），則在相同條件下，X 之薪資調整幅度以 28% 計算，可增加 11,480 元而為每月 52,480 元。X 嗣後僅獲得每月 45,000 元之報酬，損害額為每月 7,480 元。X 依據民法第 126 條規定得請求 5 年之損害額應為 448,800 元，逾此部分之請求，則屬無理由。

肆、評析

一、本判決之意義

在就業上男女歧視之案件中，最為常見的類型，便是薪資上的歧視。為解決兩性薪資差距，除勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」之外，性別工作平等法第 10 條也規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限（第 1 項）。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定（第 2 項）」。¹ 本件判決，是少數運用性別工作平等法第 10 條與第 26 條之判決，在實務與學理發展上具有重要意義。

二、勞基法與性平法之規定

國際間過去便重視男女勞工間同工同酬之問題，1951 年 ILO 通過第 100 號公約（男女勞工同工同酬公約）（Equal Remuneration Convention, 1951）¹，於第 2 條第 1 項規定：「各會員國應以符合現行決定報酬率辦法之適當手段，保證將男女勞工同工同酬原則實施於一切勞工」²。

¹ 公約內容，可在 ILO 下列網址查詢：<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (2015 年 11 月 26 日)。

² 本條之意義與相關問題，請參見焦興鎰，國際勞動基準之建構，頁 89-91，2006 年。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

聯合國在 1975 年開始推動「婦女十年」(1976-1985)之運動，責成各國全力推動提升婦女權益，並且在 1979 年頒布「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)。CEDAW 公約第 11 條第 1 項 d 款規定，締約國應採取一切適當措施，使「同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利」³。且於第 13 號一般性建議中，建議締約國考慮採用不分性別標準為基礎的工作評價制度，以便於對目前主要以婦女為主的不同性質工作和目前主要以男性為主的工作進行價值方面的比較(一般性建議 13/2)。並盡可能支持設立執行機構，鼓勵適用集體勞資協議的各方，努力確保同工同酬原則得到執行(一般性建議 13/3)⁴。

鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，為提升我國之性別人權標準，落實性別平等，行政院也於 2006 年 7 月 8 日函送「消除對婦女一切形式歧視公約」由立法院審議，經立法院於 2007 年 1 月 5 日議決，2 月 9 日總統批准並

頒發加入書。且為明定 CEDAW 具國內法效力，經立法院 2011 年 5 月 20 日三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，自 2012 年 1 月 1 日起施行。同公約之施行可以說是我國推動性別平等的重要發展，也受期待能有助於對婦女權益之保障。

如同前述，我國勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」。學者指出由於此種方式係以工作相同與否作為薪資之判斷，認為此種方式忽略年資、經歷、工時長短等諸多因素，並且因為傳統上忽略女性勞務價值之結果，所產生之「職業隔離」現象，使男女因從事之工作不同，自然無法獲得與男性相同之工資，而有以「同值同酬」取代「同工同酬」之必要⁵。

在此背景之下，民國 91 年 1 月制定公布性別工作平等法，於第 10 條規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾

³CEDAW 公約之內容及中文翻譯，可參見行政院性別平等會網路資料，網址為：<http://www.gec.ey.gov.tw/news5.aspx?n=0FA95BAEF8038564&sms=6E4F72C75BA15E25> (2015 年 11 月 26 日)。

⁴CEDAW 公約之一般性建議及中文翻譯，可參見行政院性別平等會網路資料，網址為：<http://www.gec.ey.gov.tw/news.aspx?n=846C92191EDD5C4C&sms=FC42EC924E9A3E28> (2015 年 11 月 26 日)。

⁵郭玲惠，勞動契約法論，頁 160、161，2011 年初版。



向因素之正當理由者，不在此限（第 1 項）。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定（第 2 項）」。
立法理由便明確說明「規定兩性『同工同酬』及『同值同酬』原則」。且確保此條規定之效果，除訂有向主管機關申訴之相關程序（同法第 34 條）與罰則（同法第 38 條之 1 第 1 項）之外，也於同法第 26 條規定：「受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任」。並且於同法第 29 條規定：「前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分」。此外，為使雙方權益關係及早確定，於同法第 30 條規定：「第 26 條至第 28 條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2 年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾 10 年者，亦同」。

實際上，目前薪資之現況，根據勞動部之性別勞動統計（102 年）之資

料，2012 年工業及服務業男性總薪資為 49,931 元，總工時 179.5 小時，平均時薪 278 元。女性總薪資為 40,673 元，總工時 174.2 小時，平均時薪 233 元，女性平均時薪為男性之 83.9%。兩性薪資因工作性質、年資及職位之不同，存在差異，觀察近 10 年兩性平均時薪差距，由 2003 年之 20.1% 降至 2013 年之 16.1%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢⁶。雖近 10 年兩性薪資差距有縮短之情形，然就 2013 年之數據觀之，仍有 16.1% 之差距，對於該差異尚有努力之空間。因此上述規定，若能發揮作用，對於矯正兩性在勞動市場上新薪資報酬不平等之現象，具有重要意義。

三、比較法—以日本法為例

在比較法上，以我國制定勞基法時曾參考的日本為例，日本於該國勞動基準法（下稱日本勞基法）第 4 條也有類似規定。其內容為：「雇主不得因勞工為女性為由，關於工資和男性有差別待遇」。對於此條規定是否意味著同職同

⁶ 勞動部之性別勞動統計 (102 年版) 資料可在下列網址閱覽：<http://statdb.mol.gov.tw/html/woman/03womanmenu.htm> (2015 年 11 月 26 日)。關於薪資之狀況，可在下列網址下載：<http://statdb.mol.gov.tw/html/woman/03woanalyze2.pdf> (2015 年 11 月 26 日)。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

酬，還是僅是男女同一工資原則，在學說上存有爭議⁷，不過，即使如此，此條規定在日本也扮演著重要角色，累積一定數量之判決。例如，對於女性行員不支付家族津貼，此種處理方式被法院認為是違反勞基法第 4 條⁸。

違反本條規定，在日本勞基法第 119 條訂有刑罰規定。此外，在民事上的法律效果，學者也指出，由於此規定為強制規定，違反時，在法律效果上是無效，假如造成損害時，則需負侵權行為的損害賠償責任。因此，受到差別待遇者，可請求工資差別待遇的額度以及慰撫金⁹。

在學說與實務上引起爭議者，在於為矯正工資差別待遇，受到差別待遇者，是否有契約上權利之差額請求權之問題。如同上述，違反此條規定之契約或工資規定之法律效果為無效，惟日本勞基法第 4 條僅規定「不得因勞工為女性為由，關於工資和男性有差別待遇」，對於無效後之契約內容要如何補充，並未明確規定，因此，學說上一般而言肯定有差額請求權，惟其法律依據為何，在理論上擇有分歧。學說上有援引日本勞基法第 13 條規定：「勞動契約約定

之勞動條件，未達本法所定之基準者之部分無效；無效的部分依本法所定之基準」，將男性的工資部份解釋為同條之基準，承認差額請求權之見解；也有認為僅限於女性所應該適用的工資基準明確時，可援引日本勞基法第 13 條規定作為差額請求權之依據；也有認為以任何人都應該受到平等對待之法律上一般原則，作為差額請求權之依據。此外，也有主張若是團體協約或工作規則的規定違反勞基法第 4 條時，該規定無效，男性的相關規定適用於女性；若是勞動契約上的規定違反時，該約定無效，依據誠信原則之補充解釋，男性的基準作為女性之契約內容。法院判決主要是採上述僅限於女性所應該適用的工資基準明確時，可援引日本勞基法第 13 條規定作為差額請求權之依據¹⁰。



⁷ 相關討論請參見東京大学労働法研究会，注釈労働基準法（上），頁 101-102，2003 年。

⁸ 岩手銀行事件，仙台高判平成 4 年 1 月 10 日勞判 605 号 98 頁。

⁹ 關於此部分，請參見菅野和夫，労働法，頁 182-183，2012 年 10 版。

¹⁰ 相關討論，請參見東京大学労働法研究会，同註 7，頁 109-110。本文因礙於篇幅，未能整理日本相關判決，留待下次機會再進行整理介紹。

另外，也有學者整理實務上判決，指出關於消滅時效部分，肯定差額工資請求權之判決，會依據日本勞基法第 115 條所規定工資請求權（退職金除外）消滅時效 2 年之規定，在提起訴訟時 2 年前的部分，認為消滅時效完成。若是依據侵權行為提起損害賠償者，則是依據日本民法第 724 條所規定短期消滅時效 3 年之規定，將提起訴訟時 3 年前的部分，認為消滅時效完成¹¹。

四、檢討

本件法院判決首先援引性別工作平等法第 31 條，認為應由 Y 對於 X 所受差別待遇非基於性別之因素而為舉證。經事實認定後認為 X 主張 Y 違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，依據勞基法第 14 條第 1 項第 6 款規定，不經預告終止契約，為有理由。此部分從前面的說明可知勞基法第 25 條與性別工作平等法第 10 條乃同工同酬或同值同酬的重要規定，禁止雇主違反，故在相關事證明確之下，法院支持 X 之主張，應該爭議不大。

在損害賠償的部分，本件主要是援引性別工作平等法第 26 條規定，並認為 X 與王○○之受僱時間及考績之情形相仿，可作為損害賠償金額之計算參考，以王○○調整薪資之幅度約為 28%（12,000 元 / 43,000 元）作為計算標準，



又依據民法第 126 條規定，認定得請求損害額為 5 年。此部分，相較於日本，在台灣較少討論可否以契約上之差額請求權之作為請求依據，上述日本之討論，或許可作為未來國內討論之參考。也或許因為已有性別工作平等法第 26 條損害賠償之規定，因此將來主要訴訟形態也會以此條規定為主。不過，如同上述，因性別工作平等法第 10 條與第 26 條受有損害者，依據同法第 29 條也可請求非財產上之損害賠償。本件原告 X 並未主張此部分，未來相關案件應該可留意並運用此條規定。此外，由於性別工作平等法第 30 條已針對同法第 26 條定有短期時效 2 年之規定，本件之請求也是以同法第 26 條作為依據，在此情形下將本件請求解釋為契約上之工資差額請求，援引民法第 126 條所定 5 年短期消滅時效規定，不免存有疑義。由於判決並未詳細說明其理由，此部分如何解釋，未來發展值得留意。☹

¹¹ 相關整理，請參見西谷敏、野田進、和田肇編，新基本法コンメンタール：労働基準法・労働契約法，頁 21(橋本陽子執筆部分)，2012 年。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



工作場所性騷擾案例分析及 事業單位之防治機制

中央研究院歐美研究所兼任研究員及
國立臺灣大學法律學院兼任教授 焦興鎔

壹、序言

在美國，工作場所性騷擾事件可說自女性投入勞動市場後，即可能發生，但一般通念認為，這種事件是一位良家婦女離家外出工作所必須付出之代價，從而，此一問題在早期並未受到應有之重視，直到 1960 年代，由於女權運動之興起，才逐漸有所改變，而 70 及 80 年代美國幾項相關調查報告發表後，開始促使一般大眾明瞭此一問題之嚴重性。至於近年來所發生美國大法官提名人湯瑪斯曾性騷擾其下屬希爾女士之



事件、美國海軍陸戰隊飛行員在賭城希爾頓旅館尾鉤會議廳集體性騷擾女性同僚之醜案，以及柯林頓總統在阿肯色州長任內曾對女性員工加以性騷擾之指控等，更是喧騰一時，而成為大眾矚目之焦點。從而，如何處理並防治工作場所性騷擾問題，可說已成為該國勞工法及公平就業法最熱門課題之一。

我國對工作場所性騷擾問題之研究，可說仍在萌芽階段，但由幾項相關研究報告之結果顯示，此一問題之嚴重性已逐漸受到重視，而最近接二連三爆發之校園及工作場所性騷擾事件，更突顯現行法律無法有效解決此一日益嚴重問題之窘境，雖然在民國 91 年 3 月 8 日正式實施之兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法）中，都列有禁止工作場所性騷擾行為之條款，並對雇主科以預防之責任，但在執行上常易發生困難，在這種情形下，如何加強一般公眾

對此問題之認知瞭解，即成一刻不容緩之事。本文之目的，除要對該法之相關規定加以說明外，並將幾則個人實際處理之相關案例，來說明雇主及事業單位如何透過內部申訴處理機制來防治此類事件之重要性。

貳、性別工作平等法所建構之防治職場性騷擾規範

雖然性別工作平等法第 3 章有關性騷擾之防治僅有 2 條實體性之條文，但連同程序性及其他部分之條款，則有 10 條條文之多，足見所受重視之程度，而這些條文之內容，大體可細分為下列 5 項：首先，在定義部分，本法在第 12 條將此類行為區分為兩大類型：「敵意工作環境性騷擾」是指任何人在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。「交換性騷擾」是指雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

其次，是有關雇主之防治責任之規定，又可區分為一般防治及設置企業內部處理機制兩種。前者是指第 13 條第 1 項前段所稱雇主應事先防治此類行為發生。後者則是特別指第 13 條第 1 項後段所稱僱用受僱者 30 人以上之雇主，應訂

定防治性騷擾措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。以及同條第 2 項所稱雇主在知悉此類事件後所應採取之立即有效糾正及補救措施。

再者，本法訂有詳盡之損害賠償規定，大體可區分為 3 種情形。一是如受僱者或求職者遭受敵意工作環境或交換性騷擾而受有損害，則根據第 27 條之規定，應由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但雇主亦得提出所謂「免責抗辯」，也就是如能證明其已遵行本法所定之各種防治規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，即不必負賠償責任，惟如被害人依此一規定無法受償時，法院仍得因其聲請，在斟酌雇主與其之經濟情況後，令雇主為全部或一部之損害賠償。此外，同條復規定雇主賠償損害後，對性騷擾之行為人有求償

權。另一則是雇主未能在此類事件發生後採取立即有效之糾正及補救措施，致使受僱者及求職者受有損害之情形，雇主亦應負賠償責任。第三則是第 29 條所指稱之非財產損害賠償及回復名譽之請求權。至於這類損害賠償請求權之時效期間，第 30 條則規定自請求權人知有損害及賠償義務人時起 2 年間不行使而消滅，自有性騷擾行為時起逾 10 年者亦同。



又者，為鼓勵此類事件被害人勇於主動檢舉，本法亦訂有事業單位內部及外部之申訴制度。在前者之情形，除前述第 13 條第 1 項後段之特別內部處理機制外，第 32 條亦訂有協調處理一般申訴之制度可供使用。至於外部申訴制度則是指受僱者及求職者得依第 34 條向地方主管機關提出申訴，如對其處分有異議時，則得向中央主管機關之性別工作平等會申請審議，或逕行提起訴願。如對其處分仍有異議時，則得提起訴願或進行行政訴訟。

最後，本法第 38 條對違反相關規定之雇主，亦設有科處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰之規定，至於雇主所可能觸犯本法之情形，共有以下兩種情形：第一是僱用員工 30 人以上者未能訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；第二是在知悉此類事件發生後未能採取立即有效之糾正及補救措施者；至於雇主有本法第 36 條所規定對提出或協助他人申訴之受僱者採取報復不利處分者，則依本法第 38-1 條，會被科以新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。

參、工作場所性騷擾重要案例分析

個人目前已實際參與 142 件各類場域性騷擾之調查工作，其中近 80 件與發生在職場之性騷擾有關，絕大部分（約 95%）是男性性騷擾女性之情形，這種

情形與國外大致相似，所以歐美國家特別將職場性騷擾視為是一種就業上之性別歧視類型，也就毫不為奇。但隨著女性在職場上逐漸開始位居要津，或在數量上占絕對優勢，也偶會出現女性性騷擾男性之情形。至於同性間之性騷擾（男性對男性，女性對女性），以及對有特殊性傾向同志之性騷擾，根據我國性別工作平等法之相關規定，在近年來雖有逐漸增多之趨勢，但在處理上並無困難。目前較引起爭議者是，隨著各類性別員工在職場上互動越趨頻繁複雜，有些新興爭議也逐漸浮現，增添不少處理之困難，以下將就個人所處理較為特殊之案例，以及在美國最新引發之相關爭議，做一簡要之說明，由於有些案例涉及個人隱私，因此，將以較簡單之敘述方式加以呈現。

一、女性性騷擾男性之案例

此類案件之女性行為人通常屬精神異常者，較著名之案件計有：(a) 某法律學院男性院長在該校推廣部上課時，曾被一年輕女學生一再騷擾，致影響其教學及生活。(b) 某校法律系男性教授被一位精神不正常女性長期騷擾長達 25 年，只要這位女士由機構中被放出，他即不得不遠走海外逃避。(c) 某位運動中心之男性教練，曾被愛慕他的女性學員跟蹤及示愛長達 5 年，而不得不向該中心求助。(d) 某醫院之年輕男性醫生，曾被女性病患再三掛號，甚至擅闖入他的診療室，而不得不向所屬醫院提出申訴。(e)



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



報載某位年輕英俊之男性警員被女性民衆盯上，不但常跑到警局送飯菜，而且還來報案，甚至自告奮勇協助辦案。

二、男性性騷擾男性之案例

此類案件之男性行為人通常有特殊性傾向，較著名之案件計有：(a) 某位經常上電視之著名補習班男性負責人，以徵求男性助理為由，誘騙一位甫由海軍陸戰隊退伍之年輕男性至其家中，要求後者對他從事尾椎按摩而引發之性騷擾爭議。(b) 某重要研究機構一位外籍訪問學人，在體育館游泳池及沖澡室對我國籍年輕助理從事肢體性騷擾事件。(c) 某國立大學男性教授誘誘男學生幫他搬家，再以烈酒將他灌醉後加以性騷擾之事件。(d) 某公司男性主管在尾牙活動時，藉由酒意強按同性之下屬，並有觸摸身體敏感部位之動。(e) 某男性高階

教官以報夾及公文套，出奇不意拍打另一低階男性教官臀部之事件。

三、女性性騷擾女性之案例

此類案件之女性行為人也通常有特殊性傾向，但亦有例外情形，其中較引人注目之案件計有：(a) 某公司之一位女性受僱者，特別對另一位女性同仁情有獨鍾，除經常獻殷勤外，還會跟蹤或深夜打電話給她，甚至以電子郵件表達愛意，雖經勸阻但仍執意而為，致後者不得不向公司求助。(b) 某公司之女性主管經常以情緒性字眼辱罵特定之女性下屬，其中有涉及性或性別部分，有時還會暴力相向，致讓後者身心受創無法工作，而不得不向更高階主管投訴。(c) 某公司女性受僱者特別不喜歡另一位女性同仁，經常惡意傳播她的八卦，甚至影射她與另一位男性上司有不正常關係，而能得

到升遷及獎勵，雖經後者一再澄清與抗議，但反而變本加厲，致使她向公司提出申訴，而將這些事件列為性騷擾。

四、「以下犯上」之性騷擾

雖然絕大部分之職場性騷擾，都發生在上司騷擾下屬，或同事與顧客對被害人之性騷擾，但亦偶有下屬性騷擾長官此類「以下犯上」之性騷擾情形，在個人所處理之此類事件中，較值得一提者是：(a) 某高中年輕女教師走過教室時，常被男生吹口哨、做不雅之評論或故意碰觸，甚至還曾尾隨她到洗手間，多次向教官或導師求助，但都無法制止，乃向該校性別平等教育委員會提出工作場所性騷擾之申訴。(b) 某市府男性員工初次報到工作，因業務不熟悉常出錯，但其女性科長不但未予責難，反而常常協助並給予鼓勵，致使他產生愛慕之意，甚至在下班後還會藉故打電話到科長家，藉請教問題之名義，但實際是傾吐表達愛意之心聲，嚴重影響她的生活，雖經科長先生多次訓斥但仍執意為之，最後科長只好向市府提出性騷擾之申訴。一般而言，此類性騷擾事件通常因被害人之位階地位較高，故較易排除解決。

五、因當事人性傾向而產生性騷擾爭議之案例

雖在我國職場中敢勇於「出櫃」之同志為數不多，除非他（她）們已經擁有雄厚之個人實力，但對某些較具陰柔特質之男性受僱者，或較具陽剛

氣質之女性受僱者而言，常因被疑似或視為是具有特殊性傾向者而遭到性騷擾，在個人所處理之相關個案中，有兩個案例值得提出說明：(a) 某公司之男性公關人員因年輕而長得白淨，而在參加應酬酒醉時，偶而會有些較女性化之動作出現，致被他人誤解他是男同志，而在一次宴請外國廠商之場合中，竟被其中一位外籍人士肢體騷擾，他雖曾加以閃避，並向席上之長官求助，但並未獲正面回應，嗣後向人事部門反應竟被嘲笑，而認為他反應過度，在無法得到公司之同情及協助下，乃向地方政府之性別工作平等會此類外部申訴機制提出申訴。(b) 某公營事業一位未婚女性員工較具陽剛氣質，平日穿著亦屬中性，而經常被男性及女性同仁冷嘲熱諷，有人直接稱她「男人婆」，也有人在網路上探詢她的性傾向，甚至有人故意問她對「同性結婚」的看法，會不會找個女性結婚，而只要她與其他女性同事說話甚至接洽公務，都會成為八卦之話題，





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

致使她益形孤立，而不得不尋求醫療協助，所幸該事業單位在她提出申訴後，主動透過公司所建構之員工協助方案（EAP）提供諮商服務，並對同單位之同仁進行性別平等教育，方才在內部平息此一紛爭。

六、因性徇私而造成「間接性騷擾」之案例

性徇私（sexual favoritism）通常是指事業單位之主管，對與他（或她）有特殊關係之異性下屬，過份給予某些優惠，諸如加薪或升遷等，致使其他受僱者深感不平，基本上是一種違反專業倫理之行為，但有時也會與性騷擾扯上關係。舉例而言，某位男性主管特別鍾愛一位女性下屬，如果兩人不正常關係並未公開化，而是在私下進行，則通常不會引發此類糾紛，但不料此位女性下屬卻極為高調，經常在另一位女性下屬前刻意炫耀她與男性主管關係，甚至還對後者頤指氣使，在這種情形下，對另一女性員工而言，即造成一「敵意工作環境」，所要傳遞之信息極為明顯，即：必須要性來取悅該位男性上司，否則

在職場上即會遭到不利對待，此時這位女性下屬可否對他提出「間接性騷擾」之指控？即有相當之討論空間。雖然這是發生在美國之案例，在我國尚未出現，但仍有發生之可能而值得注意。

七、與性無關之言行也有可能構成性騷擾

雖然性騷擾通常與性有關，但在職場雇主某些言行，雖與性無關，但卻與性別或性屬有關，則也有可能會引發觸犯性騷擾之爭議。舉例而言，男性雇主在女性受僱者前提及：「女孩子在職場來幹什麼？家庭才是她們最好的避風港！」或「女孩子不適合在行銷部門服務，做做靜態的會計人員最好。」等較輕視或性別刻板化之論調，也有可能會因辱及特定性別或性屬而構成性騷擾。事實上在美國，即曾有一位外科醫生兼教授之資深老師，曾在課堂上公然表示女性不適合當外科醫生，遭學生向法院提告性騷擾，而被判決成立之案例。

八、雇主對受僱者下班以後從事性騷擾行為負調查責任之案例

某著名金融機構之一位男性職員，下班後在捷運上對另一不相識之女性公務員做出不當碰觸，經該位女士向捷運警察局提告後，透過站內外之監視器找到該位男士，雖在警訊過程中一再否認，但因他在兩年前亦曾在捷運上發生類似事件，早已列在該局之「黑名單」上，



而被認定性騷擾成立，嗣後，他向市府之性騷擾防治委員會提出再申訴，亦遭以無理由駁回，從而，對有一定雇主之受僱者而言，在下班或非執行職務時性騷擾他人，或不幸被他人性騷擾，其雇主依性騷擾防治法之規定，還應負調查事件有無之責任。

肆、事業單位所應建構之相關防治機制據

由於性別工作平等法科雇主事先防範及事後處理工作場所性騷擾事件之法律責任，而在勞動部所公布之工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒訂定準則中，又對雇主所應採取之各項相關措施做出明確之規定，因此，雇主即應採取下列之對策，藉以防杜此類事件發生，或即使因此而被受僱者向性別工作平等會提出申訴，或向法院提出控訴，亦得主張免責之抗辯。

- 1、發布一項書面之禁止工作場所性騷擾事件之政策聲明，明確禁止在工作場所任何形態之性騷擾行為，並強調處理這類事件絕不寬貸之嚴正立場，而且要讓所有員工（包括外籍勞工、建教生、實習生及派遣勞工）均能週知。
- 2、加強管理監督者在這方面之教育，使他（她）們能成為迅速處理這類事件之專業人員，而且也能提高警覺，及

早向經理部門或雇主報告反映工作場所不恰當之言行，同時，並應防範這些人員本身觸犯性騷擾行為，以避免負擔連帶之法律責任。此外，對一般受僱者也應施以相關訓練，以加強其對此類問題之認知，不但能避免此類行為之侵害，也不致成為此類事件之加害人。

- 3、制定一套正式之申訴程序，俾便讓所有受僱者均能利用此一內部申訴管道提出投訴，但對那些被管理監督者所性騷擾之受僱者，則應另闢一替代性申訴管道。至於規模較小之事業單位，則可考慮設置非正式之申訴管道，以期發揮更大效應。
- 4、對這種正式申訴進行迅速、客觀、完整而保守機密之調查，而且還要特別注意程序之公平性及當事人隱私權之保障，以避免讓當事人遭到二度傷害，或甚至嗣後有被控誹謗或妨害名譽訟爭之危險。
- 5、在調查程序結束後，應對結果採取合適之行動，如確有這種情事發生，則應對被害人儘速給予補償，並嚴防此類事件再度發生或有報復之情形，而對觸犯者則應依情節之嚴重情況，給予不同等級之懲戒處分，但對誣陷或挾怨報復之情形，也應明確加以處理。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

- 6、與工會合作，建構各類員工協助方案（Employee Assistance Programs: EAPs），以對受此類事件侵擾之員工提供各種協助。
- 7、對受僱者下班或非執行職務之對他人或被性騷擾行為，亦應以嚴正之態度進行調查處理。

伍、受僱者個人因應之道

至於在受僱者本身，平時則應注意穿著、行為及舉止之適度合宜，避免給可能騷擾者任何可乘之機（如單獨相處、共同餐飲、要求或給予小惠等）；在公事與私事間要有明確分際界限。在遭遇性騷擾行為侵害時，應相信自己之直覺並尋求可靠情緒上支持，而且應嚴正向騷擾者表達直接拒絕之立場；或要求騷擾者立即停止該項行為，這種表達方式或可當面以言詞或行為抗議，亦可以簡單書面為之，切勿逃避或漠視，致使事件演變更形惡化。受僱者如希望提出正式申訴或甚至採取法律行為，尚應將每次騷擾事件詳加記錄，以作舉證之用，並向其他同事或離職者蒐集相關證據。在最嚴重之情況，應運用事業單位之申訴管道提出控訴，或向工會提出申訴，或透過婦女團體及其他公益社團尋求援助，目前這些團體都設有熱線電話，由經過訓練之專人提供諮詢服務。此外，亦可向各縣市所成立之就業歧視評議委員會或性別工作平等會提出就業上性別

或性傾向歧視及性騷擾之申訴，甚至採取必要之法律行動。

陸、結語

隨著我國經濟快速成長，職業區隔之現象已逐漸消除，某些本是屬男性主導之職業，諸如軍隊、警察、法官、律師及建築業等已有相當數量之婦女投入參與，而某些原本以女性員工為絕大多數之職業，諸如護士、中小學教職、餐飲業及金融服務業等，也逐漸有男性加入工作行列。在這種情形下，尋求各類性別在工作場所之和諧相處，可說更具重要性。性騷擾在本質是一種性別歧視行為，它不但會對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會產生負面影響，而且也與性別平等工作權之理念直接抵觸。目前，這類問題在我國已經因性別工作平等法之實施逐漸受到重視，而隨著性別平權意識之普遍覺醒，將來應如何徹底防杜這類事件發生或迅謀解決之道，實值得吾人密切加以關懷及注意。☺



談外籍與大陸配偶在我國之 就業平等障礙與 應有之保障

國立中正大學法律系教授 鄭津津





壹、前言

約自 1970 年代中期開始，國人男性開始出現擇偶不易的現象，尤其是經社地位較低的男性，此種現象更為顯著，透過仲介尋找國外女性作為結婚對象於是成為一種風潮。基於地緣、文化以及語言因素，與國人男性結婚者多是來自於東南亞國家與中國大陸。來自於東南亞國家者一般被稱為「外籍配偶」（以下簡稱外配），來自於中國大陸（含港澳）者則被稱為「大陸配偶」（以下簡稱陸配）。在 1980 年代，我國之外配主要是來泰國與菲律賓；1990 年代開始，印尼籍配偶開始增加；之後隨著越

南的開放以及台越間的頻繁互動，越南籍配偶在台人數後來居上，成為在台北外配之主要來源¹。除了外配之外，陸配在臺灣的人數亦是穩定成長。根據統計，1998 年，在台辦理結婚登記之陸配總數為 12,451 人，外配總數則為 10,413 人；到了 2003 年，在台辦理結婚登記之陸配已增至 35,473 人，外配總數則為 19,643 人，當年度臺灣總結婚登記數為 171,483，其中陸配與外配的總和即占了三分之一，達到近年來之最高峰。2004 年之後，在台辦理結婚登記之陸配與外配之總和占臺灣總結婚登記數之比例雖有降低之趨勢，但仍大致維持每年 20,000 人左右的水準（參見表 1）。

表 1

外配與陸配在台結婚登記比例

年別	我國總結婚登記數（對）	外籍與陸配（人）			與總結婚登記數比
		合計	外配	陸配	
1998	145,976	22,864	10,413	12,451	6.4 : 1
1999	173,209	32,259	14,670	17,589	5.4 : 1
2000	181,642	44,967	21,339	23,628	4.0 : 1
2001	170,151	46,202	19,405	26,797	3.7 : 1
2002	172,655	49,013	20,107	28,906	3.5 : 1
2003	171,483	55,116	19,643	35,473	3.1 : 1
2004	131,453	31,310	20,338	10,972	4.2 : 1
2005	141,140	28,427	13,808	14,619	5.0 : 1
2006	142,669	23,930	9,524	14,406	6.0 : 1
2007	135,041	24,700	9,554	15,146	5.5 : 1
2008	154,866	21,729	8,957	12,772	7.1 : 1
2009	117,099	21,914	8,620	13,294	5.3 : 1
2010	138,819	21,501	8,169	13,332	6.5 : 1
2011	165,327	21,516	8,053	13,463	7.7 : 1
2012	143,384	20,600	7,887	12,713	7.0 : 1
2013	147,636	19,492	7,950	11,542	7.6 : 1
2014	149,287	19,701	8,715	10,986	7.6 : 1

資料來源：作者整理自內政部戶政司網站資料²。

由上述統計數字可看出外配與陸配在臺灣已累積相當之人數，來台之後未就業的外配與陸配中或許有些是出於自願的，但其中亦有因其種族、語言、出生地等因素而就業困難的。工作權是憲法保障之基本權，外配與陸配既因結婚來台居住，應與國人享有相同之工作權。過去為防杜陸配藉虛偽結婚入境臺灣從事非法工作，影響國人工作權益及社會治安，對陸配在台工作有較為嚴格的限制。然而，自「大陸地區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」於民國 98 年 8 月 12 日被廢止之後，外配與陸配在台工作的權利已無差異。

在外配方面，依就業服務法第 48 條第 1 項之規定，雇主聘僱外國人工作，原則上應檢具相關文件向中央主管機關申請許可，但依同條項但書之規定，與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可，即可在台工作。

在陸配方面，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 17 條規定「大陸地區人民為臺灣地區人民配偶，得依法令申請進入臺灣地區團聚，經許可入境後，得

申請在臺灣地區依親居留。（第一項）…經依第一項規定許可在臺灣地區依親居留滿四年，且每年在臺灣地區合法居留期間逾一百八十三日者，得申請長期居留。（第三項）…」同條例第 17 條之 1 規定「經依前條第一項、第三項或第四項規定許可在臺灣地區依親居留或長期居留者，居留期間得在臺灣地區工作。」依前述規定，陸配只要依法進入台灣團聚，即得申請依親居留，在臺灣依親居留或長期居留期間，皆可在臺灣工作，不須申請工作許可。

雖然外配與陸配只要與我國國民結婚，並依法入境居留即可工作，但其不論是在求職或就業的過程中，仍有可能



¹ 郭銘森，異國婚姻對我國社會與國家認同衝擊之探討：以雲林縣台西鄉為例，國立中正大學政治學研究所碩士論文，頁 5，2005 年。

² 內政部統計通報，104 年第 30 週 (104 年 1-6 月結婚登記概況)，<http://sowf.moi.gov.tw/stat/week/list.htm>，最後瀏覽日：2015/11/18。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

因其種族、出生地以及語言受到差別待遇。本文從外配與陸配在我國所面臨之就業平等障礙出發，檢視相關問題，並對保障外配與陸配之工作平等提出建議。

貳、外配與陸配在臺灣之就業平等障礙

外配與陸配在臺灣遭遇之就業平等障礙主要與其種族、出生地以及語言有關，這些歧視又與國人對外配與陸配存有偏見有關。此種偏見常是因媒體對外配與陸配的負面報導所形成之印象，其中包括外配與陸配的高離婚率³，造成有些國人認為外配／陸配與國人結婚只是手段，取得中華民國身分證才是目的；假結婚真打工的個案⁴也造成有些國人認為外配與陸配假藉結婚來台排擠國人的就業機會，或是從事非法工作；有些

涉及外配／陸配謀害配偶的報導更加深國人對外配／陸配的恐懼與偏見⁵。上述的偏見與刻板印象也影響了某些雇主，造成有些外配或陸配在就業上，因其種族、出生地及語言受到不平等對待，茲分述如下：

一、種族歧視

臺灣之外配多來自於東南亞國家，有些外配從外觀上即可被辨識出來。不同種族者難免在文化、風俗習慣與價值觀上有所差異，此種差異除了造成外配在臺灣生活時之衝擊，也因為某些雇主對特定種族存有偏見或刻板印象，使得有些外配在臺灣就業時因其種族受到歧視。

由於陸配與大多數國人係屬同一種族，因此較不會有在臺灣就業時受到種族歧視的問題。

³ 根據內政部之統計，東南亞籍外配之離婚率在 93 年時是 27.96%，到了 103 年仍有 27.88%，98 年時還曾高達 36.70%；陸配之離婚率在 93 年則是 38.36%，之後雖有下降，到了 103 年仍有 20.11%。參見內政部統計通報，<http://sowf.moi.gov.tw/stat/week/list.htm>，最後瀏覽日：2015/11/20。

⁴ 例如移民署專勤隊人員包庇假結婚外配至熟識按摩店工作，參見專勤隊員涉放水外配假結婚真打工，中時電子報，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140717000408-260106>，最後瀏覽日：2015/11/06；某集團找街友充當人頭老公，媒合有意來台工作的大陸女子辦理假結婚，參見友充當人頭老公專勤隊破假結婚集團，中廣新聞網，<https://tw.news.yahoo.com/%E8%A1%97%E5%8F%8B%E5%85%85%E7%95%B6%E4%BA%BA%E9%A0%AD%E8%80%81%E5%85%AC-%E5%B0%88%E5%8B%A4%E9%9A%8A%E7%A0%B4%E5%81%87%E7%B5%90%E5%A9%9A%E9%9B%86%E5%9C%98-023957819.html>，最後瀏覽日：2015/11/20。

⁵ 例如陸配企圖以農藥三明治毒殺丈夫的個案，參見《殺夫未遂案再掀波》外配保外產女「偷報」入夫戶口，自由時報，<http://news.ltn.com.tw/news/local/paper/379129>，最後瀏覽日：2015/11/20。



二、出生地歧視

不論是外配或是陸配，其出生地皆在國外。有些雇主對某些國家存有偏見或刻板印象，也因此會在就業上對出生於那些國家的外配與陸配有不利對待。舉例而言，國內某間知名咖啡蛋糕烘焙連鎖店就曾因拒絕僱用陸配而受罰，該店的某間門市主管，在某位持有依親居留證的陸配求職時，先以「我們不用外籍新娘」，再以「該陸配沒有中華民國身分證」為由拒絕其求職。該陸配事後於台北市府就業歧視評議委員會提出申訴，該委員會評議該案出生地歧視成立⁶。

三、語言歧視問題

外配本身除非是華僑，否則多不諳中文，更遑論臺灣各地之方言，故語言

是許多外配在臺灣就業時共同之障礙；陸配雖絕大多數能以國語溝通，但多會帶有大陸口音。一般而言，外配與陸配居住於臺灣一段時間後，大多能流利地使用國語或台語，但口音仍很難去除，因此在求職過程或在職場中，很容易因其口音被辨識出其為外配或陸配。一旦雇主辨識出外配或陸配之身分時，有些雇主或是出於偏見，不願予以僱用，或者是予以僱用但給予較差之勞動條件；有些雇主甚至會將外配或陸配誤當外勞，因其無法提出工作許可而拒絕予以僱用。

台東縣外籍配偶協會成員即曾表示，其曾走進一家貼有徵人啓事的店家求職，卻被店家以沒有缺人為由婉拒。台東縣多元移民關懷協會理事長也曾表示，其在求職時，有雇主一聽到她的大陸口音，

⁶ 拒絕大陸新娘求職 85 度 c 被罰 10 萬元，大紀元報導，<http://www.epochtimes.com/b5/12/4/18/n3568524.htm%E6%8B%92%E7%B5%95%E5%A4%A7%E9%99%B8%E6%96%B0%E5%A8%98%E6%B1%82%E8%81%B7--85%E5%BA%A6C%E8%A2%AB%E7%BD%B010%E8%90%AC.html>，最後瀏覽日：2015/11/19。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

立即表示不缺人⁷。此外，亦有陸配表示其不僅在台生活上遭受歧視，找工作也比外配困難，因其常因口音被拒絕，甚至有些雇主直接表示不用大陸人⁸。

參、促進外配與陸配就業平等之建議 --- 代結論

雖然外配與陸配在臺灣已累積近 50 萬人，但或是出於刻板印象，或者是受到媒體報導之影響，外配與陸配在台就業時確實仍會受到某些雇主的歧視。不可否認，透過結婚來台的外配或陸配，其中或許有些是出於不當目的，但與國人結婚來台落地生根，成為臺灣新住民的亦不在少數。對真正因婚配來台的外配與陸配而言，臺灣雖是第二故鄉，但其對臺灣的認同並非一朝一夕可以產生的，而須透過時間與正面生活經驗來累積。如果外配與陸配在台期間得到愈多的平等對待，累積愈多的正面生活經驗，愈容易對臺灣產生認同。對外配與陸配的不當偏見致使其無法在臺灣得到平等對待，只會阻礙外配與陸配的融入，加深其與

國人之間的裂痕，製造更多的矛盾問題，將來為此付出代價的是整體社會。

過去因「大陸地區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」之規定，使得陸配在台工作受到較多的限制，自該辦法於民國 98 年 8 月 12 日被廢止之後，外配與陸配在台工作的權利已無差異。然而，外配與陸配仍會因其種族、出生地與語言因素在職場中受到歧視。現行相關法令對此種歧視行為係有所規範的，就業服務法第 5 條第 1 項明文禁止雇主以受僱者或求職者之種族、出生地或語言為由，予以歧視。然而，有些雇主與外配 / 陸配對相關規定並不清楚，致使外配與陸配受到就業歧視之情事仍時有所聞。換言之，我國現行相關法制在外配與陸配就業平等保障上，規範雖非十分完備，但現有救濟機制應可有效解決外配與陸配受到種族、出生地或語言歧視的問題。目前較為不足的是國內還有相當比例的雇主與外配 / 陸配對相關法規不夠瞭解，故為解決此項問題，對雇主與外配 / 陸配進行普遍及有效的宣導是非常重要的。

⁷ 職場歧視口音外配求職受挫，四方報，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150119/544904/>，最後瀏覽日：2015/11/19。

⁸ 陸配遭歧視敢怒不敢言，台灣立報，<http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-8973>，最後瀏覽日：2015/11/19。

一、雇主方面

有些雇主對外配與陸配並無偏見，而是因為不諳相關法令，誤將外配/陸配當外勞，故在遇有外配/陸配求職時，即會要求其提出工作許可。為解決此種問題，相關主管機關應加強普遍性的宣導，使雇主瞭解外配與陸配並非外勞，其只要合法入境依親居留，即可在台工作，不需要申請任何許可。

有些雇主不是不瞭解外配與陸配並非外勞，而是因偏見或受到刻板印象的影響，不願意僱用外配或陸配。為消弭此種情形，相關主管機關除應對雇主進行教育性的宣導，改變雇主對外配與陸配既存之偏見外，也可以特別強調雇主

若是因受僱者或求職者之種族、出生地或語言因素給予差別待遇，因而違反就業服務法第5條第1項，可被處以新台幣30萬至150萬之罰鍰。雇主若知悉此項高額罰鍰的規定，應可產生相當之遏阻作用。

二、外配與陸配方面

外配與陸配大多對我國勞動法令不熟悉，即使稍有瞭解，為了有工作，往往對於雇主的不利對待忍氣吞聲。因此，相關單位應透過有效之宣導方式強化陸配與外配的相關法律知能，並建立友善之服務、申訴與救濟管道，使受到就業歧視之外配或陸配可迅速獲得政府的協助，進而得到有效之救濟。☺





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

肌肉萎縮症患者 職業障礙與職業重建 支持策略初探

雲嘉南區身心障礙者職業重建服務資源中心執行秘書 許靖蘭

雲嘉南區身心障礙者職業重建服務資源中心主任 郭乃文



壹、前言

台灣目前罹患先天性肌肉萎縮症且領有重大傷病卡的患者，依據衛生福利部中央健康保險署(103年12月)的統計共有6百多位。國外研究指出，肌肉神經疾病患者的就業率確實是低於非身心障礙者(Carter, 1997)，失業的理由包括身體功能障礙與社會心理適應的問題，其中生理功能障礙是獲得工作的最大阻礙(Fowler, et al., 1997)。而台灣有多少肌肉萎縮症患者處於職涯發展階段、是否苦於本身重度肢體障礙而有就業困難的現象，或者是勞動市場對此類患者的就業接納度如何，尚未有相關資料。

「肌肉萎縮症」屬於罕見疾病的一種，嚴格來說並非是個診斷名稱，它是一群遺傳性基因疾病，包含多種類型，因病變型態不同而有所差異，即每一種類型的發病年齡、肌肉受損情形、平均壽命等亦各有差異(CDC, 2014; NIH, 2015)，主要的症狀是肌肉發展性漸進式的無力，引發繼發性全身性組織的病變，最後可能導致嚴重感染、心臟衰竭或呼吸衰竭等。長期肌肉耐力的退化下，患者必須忍受漸漸失去肢體動作控制能力，骨骼關節變形與脊柱側彎帶來的身體影像的改變，此些身體變化對自我

概念的衝擊不只反映在自我內在的障礙適應，同時也反映於外在環境互動的社會調適上面，因而降低參與勞動市場的意願(Fowler, et al., 1997; Minis, et al., 2009, 2012)。

疾病種類與其後遺症變化迥異，一般社會大眾對不熟悉疾病患者的就業力產生刻板印象與質疑並無可厚非，只是在此陌生隔閡的情況下，職業重建專業人員如何秉持專業服務的精神，應用所有就業相關資源給予適切的支持策略，衝破層層就業困難的屏障來協助肌肉萎縮症患者持續穩定地融入社會就業主流，是勞政、社政、醫療，以及教育體系共同的課題。本文以「肌肉萎縮症」、「肌肉萎縮症職業障礙」、「肌肉萎縮症職業復健」等關鍵字，自PubMed、MDA research、JAN(Job Accommodation Network)等網站，加上國內碩博論文網、就業安全半年刊等資料庫搜尋相關文獻，以文獻探討的方式整理相關議題。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

貳、肌肉萎縮症患者的職業障礙

早期 1980 年 WHO 對身心障礙功能的分類依據失能 (impairment)、殘障 (disability)、障礙 (handicap) 之不同角度作出定義，Carter(1997) 沿襲此分類將肌肉萎縮症患者的主要殘障問題依疾

病影響的器官分為骨骼肌肉、骨頭與關節、肺臟、心臟與中樞神經等五類來討論，所有障礙問題最終導向外在環境互動的生活品質、教育機會、就業機會、依賴等，主要的殘障問題諸如動作執行、疼痛、疲倦以及社會心理適應的困難（表 1）。

表 1

神經肌肉疾病之障礙狀況 (Carter, 1997)

器官	失能 (通常進行性)	殘障	障礙
骨骼肌肉	肌力與肌耐力	動作執行移動 上肢功能易疲倦	生活品質 教育機會 就業機會 依賴與障礙
骨頭與關節	關節攣縮 脊椎變形	功能性疼痛與變形	
肺臟	肺功能	限制性肺疾病 導致疲倦	
心臟	心肌病變 傳導缺損	心肺功能適應 導致疲倦	
中樞神經 (CNS)	心智能力	學習能力 社會心理適應	



2001年WHO修訂最新分類版本，發展了國際健康功能與身心障礙分類系統（International Classification of Functioning, Disability and Health，以下簡稱ICF）分類系統，此系統提供一個以健康概念為基礎、可全球通用統一的框架，對組成健康要件的功能性狀態與失能程度進行身心障礙的分類，Minis等人（2009）套用ICF系統來探討肌肉萎縮症患者的就業因素，認為約有10項顯著的因素將影響肌肉萎縮症患者的就業，涵蓋了疾病相關因素、功能相關因素（生理功能性、肌力功能）、一般個人因素（年齡、性別與教育）、工作相關的個人因素（職業類別、就業興趣）等向度。而肌肉萎縮症患者主要的障礙問題有運動障礙、呼吸問題、心臟問題、教育心理與職業方面的障礙（Carter, 1997; Minis, etc., 2009），種種問題交互影響患者的生活與職業生涯的發展。這使患者在基於身心缺損導致個體執行工作任務的過程或與工作相關的任何活動發生阻礙，即「職業障礙（Vocational Handicap）」之產生。在職業障礙方面，過去文獻大多提到肢體活動與移動的障礙與社會心理適應問題（Fowler, et al., 1997; Minis, et al., 2009, 2012），較少以職涯發展觀點來整理，以下將以職涯發展階段來說明職業障礙之主要議題：

一、不同生活與職場空間之移動

運動障礙造成肌萎症患者的移動困難，舉凡職場內空間轉換的移動：個人工作點到廁所、各辦公室的通道、停車場到工作場所，與往返職場的交通是有困難的（Wevers, et al., 1993; McNeal, et al., 2010），是故工作環境的無障礙具有高度的需求性，往返職場與住家的交通則大量依賴無障礙的公共設施或者是移動輔具 / 工具。

二、獲得工作

獲得工作主要關鍵之一，是首先必須獲得工作面試的機會，而肌萎症患者甚至連工作面談的機會都很難得（Wevers, et al., 1993），隨著疾病進展與年齡增長導致的生理功能越發退化則是難以獲得工作之最主要原因（Fowler, et al., 1997; Gagnon, et al., 2008）。職場上雇主或同僚的歧視態度也同樣會影響肌萎症患者的就業（Wevers, et al., 1993）。此外，Fowler等人（1997）認為肌肉萎縮症患者的就業障礙之一，也包括醫師轉介職重服務的低轉介率與職業重建服務的低開案率，主因可能是職重中體系欠缺富有經驗與能力來服務肌萎症經驗的復健諮商師 / 職重專業人員。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

三、工作執行

一般個人因素、工作相關的個人因素、就業名詞與職務內容等就業的影響因素並未呈現於 ICF 內，不過受疾病因素影響的功能性生理可反映於工作執行，肌力日漸衰弱讓肌肉萎縮症患者的生活與工作中常常會自覺疲倦、衰弱、肌肉關節疼痛感（Mockler, et al., 2012; Schillings, et al., 2007）；體耐力日漸下降，即使簡單的走路，都會讓他們比一般人消耗更多的能量（蔡佳良、吳昇光，2006）；使用辦公室設備 / 工具 / 傢俱、環境中的移動、完成每天的工作（固定工作時間、產能減低、完成工作卻非常疲倦）、執行職務（抬舉 / 攜 / 推拉 / 拿握 / 走動 / 攀爬等）、個人生活照顧與交通等（Wevers, et al., 1993; McNeal, et al., 2010），也都比一般人發生較多困難。每日的執行職務方面，時間的壓力、工作步調、需要走動、需要手部或手腕的動作、需要用力的動作、手臂伸展動作、抬高至肩部，以及握取物品等動作，對肌力不足與運動限制的患者無疑是極大的挑戰。

四、職場自我照顧

就業並非僅止於工作執行能力，任何人工作時也需要自我生活照顧能力，而肌肉萎縮症患者在就業面的困難亦涵蓋職場自我照顧能力的低落。上班時間，個體必須執行場域中的移位、移行以及

姿勢轉換等活動，但受限於患者肌肉骨骼系統的部分失能，上述活動需要不同程度的輔具協助或他人協助，諸如走路、上下樓梯、穿脫工作服、整理儀容、上廁所、用餐等，且需要比其他花費更多時間。Wevers 等人（1993）的研究發現，138 個 FSHD 患者中即有 63% 執行上述日常活動時發生困難。

五、維持工作

從事專業 / 管理 / 技術類工作的高學歷者（大專以上）是相對較易維持工作的（Fowler, et al., 1997; Minis, Heerkens, et al., 2014），相對地，低教育程度、低技術工作的患者有較高的失業率（Fowler, et al., 1997）。但是，同時要擁有適當職種與適當職場之條件，機會並不高，像是在台灣，肌肉萎縮症患者即使克服身體障礙通過了公務人員考試，能恰巧被分配到合適職種與職場的機會，也十分渺茫（徐淑娟，2004）；再者，因為疾病持續生病而致必須時常請假或因而離開職場長達 3 個月以上，也是不容易維持工作的因素之一（Wevers, et al., 1993）。隨著疾病進展與年齡增長導致的生理功能越發退化，常是患者必須提早退休之最主要原因（Fowler, et al., 1997; Gagnon, et al., 2008）。



參、有效的職業重建支持策略

「就業」對個體具有重大意義，工作促使個體享受更佳的健康狀態、身心舒適且感受到自我實現，研究也指出「就業」可以讓肌肉萎縮症患者明顯地感知有較少的疲倦感、較少注意力問題、較佳的動機以及較高的活力；在生理功能、社會功能、生命活力以及身體疼痛感等健康指標上，也顯示優於未就業者 (Minis, et al., 2010)。

美國學者 Brown&Johnson (2014) 針對 45-65 歲的肌肉萎縮症、後小兒麻痺症候群、多發性硬化症、脊髓損傷患者接受職業重建服務的情形進行研究，以華盛頓州立職業復健服務為例，提供的職業重建服務包括評估、職能諮詢輔導、交通服務與科技輔助工具等，2007 年，59 位申請服務者，僅有 20% 因成

功重返就業而結案，高達 80% 仍舊協助就業失敗。箇中原因包括就業歧視，合理推論個案因為疾病進展與繼發性併發症而喪失工作機會，除此之外，只有非常少比例的相關患者能夠從職業重建服務中獲益，換句話說，雖然研究證實這類患者確實需要就業安置與支持服務，但是接受過這些服務的患者並不多，而且職業重建專業人員與患者之間對重建目標存在著差異性，舉例來說，重建人員認為他們的職責是盡快地提供服務以達成職重目標，個案卻是首要期待多一點心理諮商，談論其內心的種種擔憂害怕、生理狀態的潛在改變、歧視議題、教育訓練以及生涯的改變等等。由於肌肉萎縮症屬於進行性的疾患，職業重建服務除了早期介入協助找工作、維持穩定就業之外，已就業者可能因疾病的進展而需要職業重建服務的重新介入，或是協助維持工作或是協助轉換工作。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

綜合上述考量，針對肌肉萎縮症患者的職業重建服務，概以就業狀況約略彙整本文如表二，同時依疾病進展階段其介入期詳細區分為三階段，就業安置期、維持工作期、就業轉換期。以下簡單提出一些反思，希望職業重建服務的適時介入，能以「使用者需求為中心」來建構彈性的結案處理或追蹤服務。

一、就業安置期職重服務的支持策略：

(一) 評估

職業重建專業人員在協助肌肉萎縮症患者之前，對此疾病應有一定程度的認識，最好是組合跨專業團隊模式的方式，才能以預防觀點選擇適當的工具進行能力評估，以了解什麼形態的就業方式或職種符合個案的需求。為提高患者的就業參與，來自於復健專業團隊的支持層面相關策略，包含心理輔導、持續醫療復健訓練、職業復健等，對於提升患者的安全感，無論是疾病適應、障礙適應、職場上人際關係，或者是工作能力是有幫助的（Nätterlund, & Ahlström, 1999; Minis, et al., 2012）。

(二) 適應輔導或職涯諮商輔導

大多數肌肉萎縮症患者在求學階段發病，影響社會接觸的機會，對職業世界的認識、自我認識、問題解決、職涯準備與選擇、適應等相關問題，有待各種專業人員協助澄清。

(三) 工作獲得

雇主的服務在此階段是很重要的，尤其是破除雇主或同事的刻板印象，如何爭取面試機會或試做機會有賴就業服務人員對個案優勢工作能力的認識程度。在媒合之前，就業服務人員應對工作職缺做詳細的工作分析，並先思考以個案的能力可以怎樣做工作調整，同時考量雇主的喜好與權益做最恰當的改善方案，以此基礎進行工作媒合磋商行動。



二、維持工作期職重服務的支持策略：

(一) 工作執行與工作維持

患者在工作執行上的困難主要以肢體運動困難為主，包括使用辦公室設備／工具／傢俱、無障礙環境、完成每天的工作（固定工作時間、產能減低、完成工作卻非常疲倦）、執行職務（舉／攜／推／拉／站／走動／攀爬等）、個人生活照顧與交通（McNeal, et al., 2010），相對就業困難的支持策略，輔助科技的應用以及一個符合個別需求的支持計畫（例如個別訓練、職涯諮商、職務再設計等）能夠有效提升就業參與率和工作維持率（Wevers, et al., 1993; Minis, Heerkens, et al., 2014; Minis, Satink, et al., 2014）。根據美國 JAN

針對肌肉萎縮症患者的職務再設計所提出的建議涵蓋七大層面，日常生活、疲倦／衰弱、精細動作障礙、粗大動作障礙、醫療需求、語言障礙、壓力忍受度等（Batiste, 2013），諸如設備／工具調整、工作環境改造、他人協助生活照顧（同事、雇用個人助理、家人）、工作流程改善（彈性工作時間、減少工時、職務調整、調整工作流程—先做重要工作再做例行工作、在家工作）、改變個人行為（日常作息、保留能量／工作步調）等等（Johnson & Fraser, 2005; McNeal, et al., 2010）。

(二) 職場自我照顧

有鑑於職場自我照顧的困難，同源於患者的肢體運動障礙，「職場個人協助服務（Workplace personal



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

assistance service，WPAS）的需求由此衍生。美國 JAN 的定義：1. 與工作 / 職務相關之職場人力協助，包含協助接聽電話、協助整理檔案文件、聽寫與語音解釋、協助影印文件、數據登打、製作會議筆記、閱讀文件、整理郵件、工作空間管理與出差旅行事宜。2. 與個人照顧相關之職場人力協助：協助儀容梳理、協助得到飲料與食物、交通協助與出差時穿衣和梳洗任務的協助。第一部份與工作 / 職務相關之職場人力協助經費由雇主負擔，第二部份與個人照顧相關之職場人力協助部分則由個人負擔或由社會福利負擔 (Orslene, et al., 2010)

職場個人協助 (Workplace Personal Assistance Service，WPAS) 被視為職務再設計之一，許多學者相信「個人協助」服務的提供乃是協助其平等參與工

作的必要作為及工作權利能否獲得充分保障的關鍵因素，尤其以「職場的個人協助」更是讓身心障礙雇員發揮最大工作效益，協助身心障礙雇員以更積極的方式達到「公平的工作條件」及「經濟、自尊及自我價值實現」的具體實踐 (王雪娥、吳亭芳, 2012; Solovieva, et al., 2010; Barcus, & Targett, 2003)。

(三) 就業轉換期

在職期間功能退化致使患者執行原有的職務發生困難，就業狀況也或許容易因繼發性併發症醫療的需求而有進出職場的現象，此時職業重建主動服務的內含在職評量與情境評量、雇主協商、連結醫療評估、職務再設計 (工時、職務、工作方法、輔具、人力協助等調整) 等等。

表 1

肌肉萎縮症患者的就業狀況

面向	內容
就業狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 影響就業的因素，主要是疾病類型、性別、年齡與教育程度。(Fowler, et al.,1997;Minis, Kalkman, et al.,2010; Minis, Heerkens, et al.,2014) 2. 高學歷者 (大專以上) 從事專業 / 管理 / 技術類工作者教易維持工作。(Fowler, et al.,1997; Minis, Heerkens, et al.,2014)

面向	內容
就業狀況	<ol style="list-style-type: none"> 3. 發病後的工作以白領或辦公室工作為主 (Wevers, et al.,1993; Fowler, et al.,1997; Minis, et al.,2010; Minis, Heerkens, et al.,2014), 以及較少體力要求的工作 (Minis, Heerkens, et al.,2014)。 4. 勞參率低於一般全體。(Fowler, et al.,1997) 5. 平均工作年資 15-30 年, 退休年齡平均為 50 歲, 提早退休的原因是生理機能 (肌力) 的退化。(Wevers, et al.,1993; Fowler, et al.,1997; Gagnon, et al., 2008) 6. 失業最大的因素是心理特質。(Fowler, et al.,1997) 7. 維持工作的因素之一是職場人際關係。(Minis, Heerkens, et al.,2014)
就業對肌萎症患者的重要性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業是影響肌萎症患者生活品質的重要因素。(Minis, Heerkens, et al., 2009) 2. 具有穩定工作者有較高的生活滿意度。(Minis, et al.,2010) 3. 業者的有較高的健康感知、較佳的健康狀況、較少的疲倦感、較少注意力問題、較佳的動機與較高的活力。(Minis, et al.,2010) 4. 失業者有較高的工作場域隔離感。(Minis, Heerkens, et al.,2014)
就業困境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隨著疾病進展, 漸多生理功能障礙導致更多的工作障礙, 例如醫療需求的時間更長、移動能力越弱、肢體動作的執行能力越弱、構音能力降低、生活照顧的需求越高等。(Mockler, et al., 2012; Schillings, et al., 2007) 2. 難以獲得工作面試的機會。(Wevers, et al.,1993; Fowler, et al.,1997; Gagnon, et al., 2008) 3. 較低的社會心理適應能力、職務再設計需求高、因病請假時數高 (Fowler, et al.,1997; Minis, Heerkens, et al.,2014)。 4. 難以維持健康需求與工作的平衡。(Wevers, et al.,1993; Minis, Heerkens, et al.,2014) 5. MMD 有較高的失業率, 因為低教育程度、心智功能障礙、低技術工作、低心理適應能力。(Fowler, et al.,1997; Gagnon, et al., 2008; Minis, et al.,2010) 6. 難以獲得醫療復健資源與職業重建資源的協助管道。(Fowler, et al.,1997)



面向	內容
職業重建支持策略	<ol style="list-style-type: none">1. 醫療體系（醫師、醫療復健、心理等）與職業重建體系的專業合作 (Carter, 1997; Nätterlund, & Ahlström, 1999; Minis, et al., 2012)。2. 輔助科技的應用以及一個符合個別需求的支持計畫（例如個別訓練、職涯諮商、職務再設計等）能夠有效提升就業參與率和工作維持率 (Wevers, et al., 1993; Minis, Heerkens, et al., 2014; Minis, Satink, et al., 2014)。3. 職業重建專業人員的肌肉萎縮症疾病知能教育訓練 (Fowler, et al., 1997; Nätterlund, & Ahlström, 1999; Minis, et al., 2010)。4. 社會、組織的政策與態度採取正向支持，維持良好的職場人際關係 (Nätterlund, & Ahlström, 1999; Minis, et al., 2012)。5. 就肌肉萎縮症患者的職業重建服務，職業訓練 (Wevers, et al., 1993)，以及職務再設計 (Wevers, et al., 1993; Minis, Heerkens, et al., 2014; Minis, Satink, et al., 2014)，可以提升進入勞動市場的機會。6. 運用職務再設計，例如調整工時、無障礙環境、職務調整、降低工作步調、較長的休息時間、符合疾病進展的就業輔具、長期而穩定的職場人力協助等 (Wevers, et al., 1993; Minis, Heerkens, et al., 2014; Minis, Satink, et al., 2014)。7. 美國 JAN 針對肌肉萎縮症患者的職務再設計所提出的建議涵蓋七大層面，日常生活、疲倦 / 衰弱、精細動作障礙、粗大動作障礙、醫療需求、語言障礙、壓力忍受度等 (Batiste, 2013)。8. 組織（公私部門）的政策與態度是患者能否持續保有工作是重要的指標 (Minis, Satink, et al., 2014)。9. 建立 WPAS 更積極的政策面（例如個案長期需求、雇主服務）與服務提供的流程是肌肉萎縮症患者穩定就業的重要因素（王雪娥、吳亭芳，2012）。



肆、結論與建議

許多肌肉萎縮症患者因自小發病，在家庭照顧下發展出一套自我熟悉、有效因應環境與社會的適應能力，以及對工作的概念與期待，不過隨著疾病進展與年齡變化，身心功能日漸退化，使得相關因應措施與工作適應模式無法再繼續適用，致使患者的就業困難與支持策略更趨多元且複雜化。

- 一、萎縮症患者的職業重建服務內涵，除了原有的評估、計畫、連結資源、安置與追蹤等服務，尚可因應患者心理適應需求與職涯改變的需求強化諮商輔導的角色功能。
- 二、醫療界可以提供疾病進展與生理剩餘功能的相關資訊，如果勞政能夠

與醫療界建立一個轉銜機制，運用跨專業合作模式以個案為中心的復健（重建）團隊，團隊成員包括醫師、臨床心理師（神經心理）、職能治療師、物理治療師、職重人員等，進行肌萎症患者的職業重建工作，達到繼發性障礙預防、職業安全、與穩定就業的目的。

- 三、社會倡導肌肉萎縮症的就業，以消弭非理性的就業偏見與就業歧視，提升社會接納度與雇主在職務再設計軟硬性兩方面的知能。
- 四、著眼發展輔助科技的研究，患者運動功能與執行活動的能力不斷隨著疾病而退化，移動輔具與工作輔具對肌肉萎縮症患者的穩定就業扮演著重要不可或缺的一角，能夠有效地提升其工作效率以協助維持工作。
- 五、職場人力協助與生活人力協助的定義與服務範圍宜釐清，在實務面以個人需求為基石做彈性的調和使得政策的立意與效益擴大化。🌀





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

推動就業性別平等

工會團體扮演的積極角色

實踐大學社會工作系教授 嚴祥鸞



壹、前言

「克盡職責」是政府的責任，政府對不同層次和不同面向的性別歧視（落差），必須有積極的作為，此乃 1979 年聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱 CEDAW）的基本精神。歷經 30 年，2011 年台灣通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」。自民國 2012 年 1 月 1 日起施行，完成 CEDAW 內國法化程序，正式將之納入國內法體系。自此，CEDAW 公約施行法是國內法律修定的參考標準，也是司法訴訟援引的基礎。

CEDAW 是全面性發展的國際法體制，包括序言和 30 條條文，序言說明立約意旨在消除對婦女的歧視才能落實人權，還對婦女的歧視與國際和平與安全情勢、國際社會、經濟之合作、及男女在社會上和家庭中的傳統任務，都有極深的關係。條文有三部分，第一，1-5 條總論，歧視之定義與國家應負之責任；第二，6-16 條正面表列女性在生活各個領域應享實質的權利，包括人口販運、參政、國際參與、國籍、教育、就業、健康、經濟、社會福利、農村婦女、法律及婚姻；以及第三，17-30 條敘述公約執行與監督程序，明訂國家報告提交、審查過程及 CEDAW 委員會組

成與功能。時代變遷，CEDAW 之執行，除了 1979 年訂定的 30 條條文，還有 CEDAW 委員會歷年頒布解釋的一般性建議（1-28 號）。

為確保《公約》在實質和程序是項有效的工具 (instrument)，委員會持續彙整締約國資訊、聯合國報告或委員會觀察。此外，一般性建議係針對 CEDAW 特定條款或重要議題，所為的解釋性意見，以及對各國應採行之改革措施建議。自 1991 年起，委員會開始通過「跨領域」(cross-cutting) 主題的一般性建議，內容更加詳盡完整，供締約國實施 CEDAW 明確的指導。例如，第 15 號一般性建議（1990）防治愛滋病對婦女造成歧視；第 18 號（1991）關注身心障礙婦女處境；第 19 號（1992）納入對





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

婦女暴力行為的歧視定義，以及第 26 號（2008）全球移工和第 27 號（2010）高齡女性等。上述幾項一般性建議涉及的女性，諸如身障女性、女性移工，以及高齡婦女多面對多重的歧視。以女性移工為例，她們既有女性身份，又有少數族群的雙重身份，面對的歧視是雙重或是多重的。

CEDAW 的 6~16 條正面表列女性在生活各個領域應享實質的權利，與工作就業有關的條文則是第 11 條。儘管台灣 CEDAW 公約的施行法 2012 年才實施。然而，台灣婦女和性別相關議題法令修定緣自 1990 年代，比性別主流化的推動更早。例如，1994 年修正「民法親屬篇」，CEDAW 相關條文有第 5、13、15 以及 16 條；家暴以及歧視態度相關議題，台灣相關法令有 1997 年「性侵害防治法」、1998 年「家庭暴力防治法」，以及 2005 年「性騷擾防治法」，CEDAW 相關的條文則包括第 5 & 16 條，以及一般性建議第 19 號。政治權力的不平等，如，參與決策或政治代表性是 CEDAW 的第 7 條和一般性建議第 23 號，正是台灣 1999 年增修「憲法 1/4 性別比例參政保障」，俗稱「性別比例保障」，以及 2005 年「任何委員會單一性別不得少於 1/3」。CEDAW 第 11 條相對應的則是台灣 2002 年實施「兩性工作平等法」（2008 年更名為「性別工作平等法」），以及 CEDAW 第 10 條

相對應的則是台灣 2004 年實施的「性別平等教育法」。

其中，工作權是國際婦女人權發展的重要一環。也是台灣在女性權益推動的重要議題之一。台灣 2002 年實施的「性別平等工作法」正是 CEDAW 公約第 11 條的就業相關法律。爰此，本文的討論，包括，一、CEDAW 公約第 11 條的內涵；二、對照 CEDAW 公約第 11 條，檢視 CEDAW 公約對台灣女性工作權的影響，探討工會在促進職場性別平等發展，扮演的角色。

貳、CEDAW 公約第 11 條的內涵

CEDAW 條約第 11 條，包括一般性建議第 13、16 和 17 號，旨在詳細解釋特別公約規範的意義和指導各國在實質的主要議題。其中，CEDAW 委員在 1989 年發布一般性建議第 13 號指男性和女性做同樣的工作獲得相等的報酬，內容主要為消除持續已久的不平等—同工不同酬。1989 年，CEDAW 委員會發布一般建議 13，指男性和女性做同樣的工作獲得相等的報酬。這個原則也是國際勞動組織第 100 號 (International Labor Organization (ILO) Convention No. 100) 的宗旨。CEDAW 委員會指出，為了完全實踐公約的第 11 條和消除工作職場的歧視，鼓勵政府承認國際勞動組織條款第 100 號。

CEDAW 第 11 條平等就業權相關的規定：

1、締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

- (1) 人人有不可剝奪的工作權利；
- (2) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
- (3) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
- (4) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；

(5) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；

(6) 工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

2、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

- (1) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
- (2) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
- (3) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(4) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

3、應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

這些條文再次說明，男女工作平等之保障係在消除對婦女歧視之核心努力之一。工作平等之真義在於男女相同之事項，如同工同酬、僱用、升遷之機會平等，應平等處理。至於男女相異之事項，則應針對性別特殊性（gender specific）的實際需求，給予處理，如此方能發揮平等之積極意義。禁止規定往往是最後制裁手段，必須有其他輔助的措施，否則即有間接限制工作權之疑，特別有釐清雇主義務與國家照顧角色之必要。另外，促進婦女就業，必須排除婦女就業

之障礙，如同工不同酬及其他歧視行為禁止，除了應設置申訴管道，還要有女性代表之參與，都是重要元素。

禁止規定也應區分為「相對禁止」或「絕對禁止」，考慮到契約自由原則與當事人權利之保障。同時，應藉由各種假（或措施），諸如，育嬰假、家庭照顧假，以及工作時間調整的制度建立，間接促進女性就業，減低因家庭因素造成歧視的可能性。

參、台灣工作職場性別平等的推動和工會

「工會在促進就業性別平等扮演的角色？」對應 CEDAW 第 11 條：「1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男



女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a) 人人有不可剝奪的工作權利；」勞動部的回應：「針對相關行政人員及工會幹部辦理研習會，增進業務人員核心能力及工會幹部性別議題倡議培力。」

事實上，勞動部自 2008 年度開始，每年均編列預算定期辦理女性工會幹部培育訓練營。每年參與人數約 70-80 名，有逐年增加之趨勢。效果如何？根據勞動部 104 年度施政目標與重點：「輔導籌組成立工會，促進工會自主發展：透過全國勞工行政機關及工會團體，辦理工會教育座談及培訓等活動，「協助新增工會家數」及「補助工會辦理勞工教育訓練」共計 50 家。」經洽勞動部口頭諮詢，據悉目前國內女性工會幹部約占工會幹部總數的 31%。惟由於沒有確切的統計數字，無法進行比較分析！以下提供國際工會在就業性別平等的相關作為，以為借鏡。

一、工會的女性比例

聯合國預計今（2015）年「要達成任一單一性別不得少於 50%！」的目標。然而，沒有一個國家達成。適值 Beijing+20，即婦女人權北京宣言暨行動綱領 20 週年，再次將目標改為「全球 2030 年要達成任一單一性別不得少於 50%：性別平權再接再勵 (Planet 50-50 by 2030 - Step it up for Gender Equality)」。

「納入我們運動！（The Count Us In! campaign!）」目標，希望有 80% 的國際工會聯盟的相關機構，在 2018 年決策層級女性可以達到 30%。在柏林舉行的第三屆國際工會聯盟結束時，有 100 個機構簽署這項目標，其中 62 個機構已經承諾，包括日本工會聯盟（RENGO），和意大利工會聯盟（CGIL）。

「納入我們運動！」即“職場納入我們，工會納入我們，領導階層納入我們，這些女性的訊息聲音是明確的！”就業的女性是目前經濟最快速成長力和最大的生產力。

如果婦女在工作場所的勞動參與是同等數量，國內生產總值將顯著增加—如法國 4%，日本 8%，在埃及則為 34%。而且，照顧經濟需要工人支持參與，以及更多的就業機會，國際工會聯盟秘書長 Sharan Burrow 表示，「承諾達成 30% 女性的決策層級的目標」是國際工會聯盟章程最低的需求，每個國家也應促進增加 5% 婦女的會員。這項倡議的同時，國際工會聯盟的目標是未來四年增加 2,000 萬新會員。

至於可行措施為何？巴西 Lucilene Binsfeld（CUT，UNICA DOS Trabalhadores）提供大會達成目標的可行步驟。工會可納入女性參與，如開會的時間，配合那些有年幼的孩子的方便時間，或提供臨場托兒措施。不懂如



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

此，國際教育理事長和澳大利亞教育聯盟（AEU）的聯邦秘書 Susan Hoggood 警告，工會的最高層級沒有足夠的女性代表，直接影響婦女權益。由此，再次反映，權力和領導的重要，工會納入女性參與不應有例外！

二、工會和工作場所的性別權益 議題：家暴議題

不僅工作場所的性騷擾是種性別歧視，家暴也是社會結構的歧視。國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）和澳洲於2013年3月6日下午在聯合國千禧年旅館的Riverview舉辦「家暴對工作職場的影響（THE IMPACT OF DOMESTIC VIOLENCE IN THE WORKPLACE）」。論壇發言報告包括澳洲人權委員會主委Elizabeth Broderick（Commissioner Australian Human Rights Commission）、職場安全・家庭安全澳洲家庭暴力Clearinghouse專案計畫主任Ludo McFerran（Project Manager, Safe at Home, Safe at Work Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse）、CAW婦女計劃處長Julie White（Director Women's Programs, CAW）、Elena Lattuada, Confederal Secretary Italy (CGIL)，主持人是國際勞工組織性別局長Jane Hodges（Director, Gender Bureau, ILO）。

澳洲報告指出，澳洲迫切需要收集統計數據 / 證據的問題，例如，保密調查，了解問題的嚴重程度。每3年的調查，發現過去的3-4年，每4名婦女就有1名遭受性騷擾。有150萬婦女在最近生活或曾經生活在暴力關係。這些女性都生活在恐懼中，家庭暴力對我們的工作生活和就業影響是多方面的，諸如，配偶或伴侶“藏車鑰匙”，致使婦女不能去工作、或醉醺醺出現、或女人必須上班時，無法照顧兒童。有些雇主認為，家庭暴力行為會直接影響生產力和經濟，希望澳洲對家暴的思維能有一個“巨大的轉變”。

澳洲有所謂的“家庭暴力假”，在工作場所的職業培訓提供個人安全培訓。還有女性需要幫助，有“權利請求收容場所安排權”，包括工作時數，保護等...。然而，這些沒有工會參與，雇主和政府共同合作的“意志”，都不可能發生。

CAW 婦女計畫處長 Julie White 分享 CAW 在加拿大對婦女的倡議計劃，提供受暴婦女的服務，包括工作場所，社區資源，及轉介相關服務的工作場所計劃。還有一個提供給想要了解相關程序，成為倡導者 40 小時的訓練課程。該方案是與雇主協商，透過 CAW 的倡議，現在已有 262 個倡導者。這項計劃能夠

成功的關鍵，當雇主及工會體認，家庭暴力是一種經濟和社會公正的議題，必須以安全和相互尊重的方式處理。婦女們受到支持，以及婦女的充權，也是這個方案成功之處。至於義大利的統計數字顯示暴力轉移到工作場所，以及需要“文化變革”。

在澳洲，15-45 歲的女性中，每星期有一個女人因為家庭暴力死亡，家庭暴力是死亡的主要原因，因為沒有安全的地方：42%的女性通報，懷孕時遭受暴力；另有 35%在分手後遭受暴力。然而，家庭暴力不是《澳洲公平工作法》合法請假的理由。澳洲工會（ACTU）誓言要改變，透過 2014 年的「安全的家庭環境，安全的工作場所（Safe at Home, Safe at Work）」領袖培力先導計劃，提供受暴工作者權力和保障。「安全的家庭環境，安全的工作場所（Safe at Home, Safe at Work）」計劃和工會合作，發展家庭暴力條文的團體協約，這些關鍵原則已由澳洲工會（ACTU）背書，包括：

- 1、額外有給家庭暴力假。
- 2、保證對員工個人隱私保密和尊重。
- 3、工作場所安全計劃策略。
- 4、轉介到家庭暴力的支持服務資源。
- 5、適當的培訓，帶薪假的聯繫人。
- 6、員工有權使用家庭暴力假，而且也能在適當情況獲得彈性的工作安排。
- 7、員工免於暴力行動的保障。

台灣也沒有例外。2013年台灣參與全球反性別暴力16日運動，即以「家庭、學校、職場零暴力（16 Days Campaign: Safe at Home, Safe at School, Safe at Work in Taiwan）」為題，積極推動性別主流化，落實 CEDAW 婦女人權公約。活動以家庭零暴力、納入男孩參與青少年懷孕預防、工作職場性別友善為主軸，藉此讓民眾更瞭解，從年輕開始減少性別歧視，提昇女性權益。人權公約落實，固然是國家的責任，卻也是公民社會的責任。台灣的工會既是公民社會，理當扮演積極的角色。☉

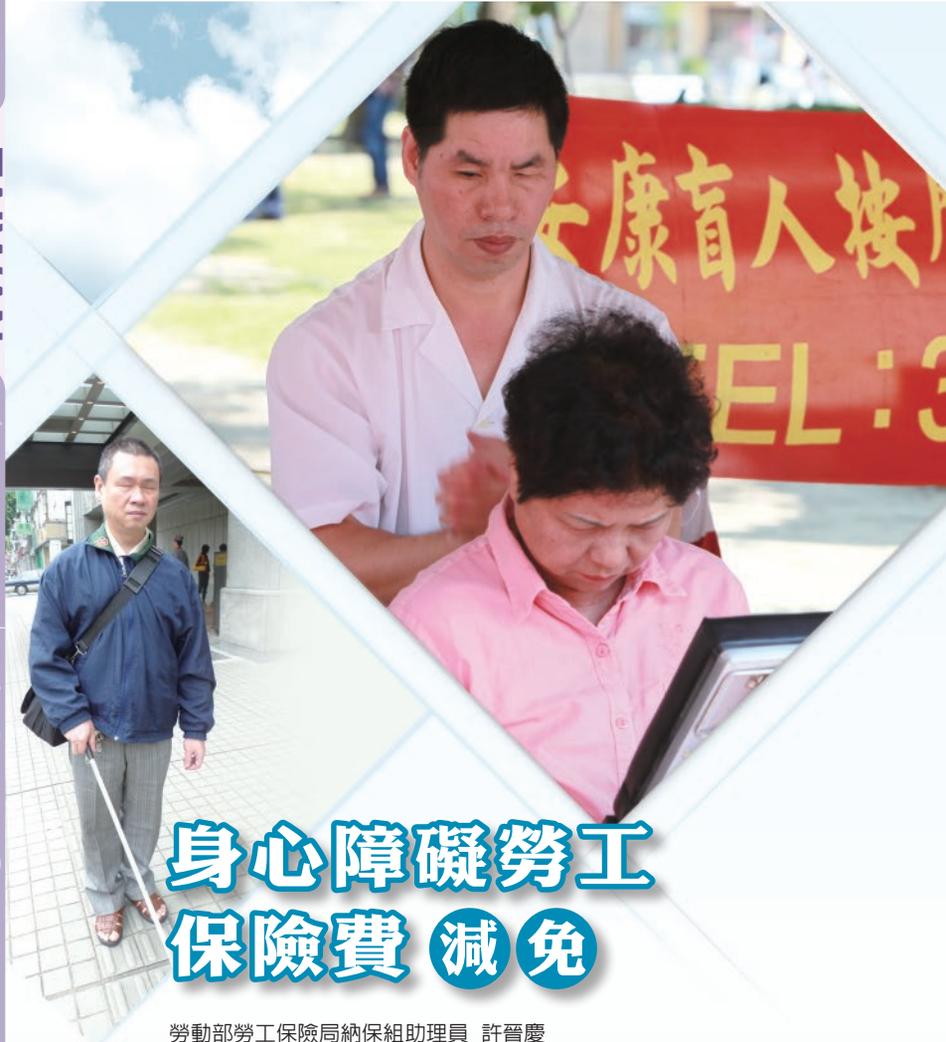


2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規



身心障礙勞工 保險費 減免

勞動部勞工保險局納保組助理員 許晉慶

為照顧身心障礙朋友並鼓勵就業，在政府與民間團體通力合作下，為身心障礙者訂立明確規範，其中為減輕領有身心障礙手冊者參加社會保險的保險費負擔，規定政府應視其障礙等級，對其自付之保險費予以部分或全額補助。

勞工保險及就業保險屬社會保險的一環，是廣大勞工朋友職涯期間及老年生活的保障，依照身心障礙者參加社會保險保險費補助辦法規定，身心障礙者參加勞工（就業）保險個人應負擔的勞工（就業）保險費，由戶籍所在地之直轄市或縣（市）政府負擔，依身心障礙等級（輕度、中度、極重度及重度）分別補助四分之一、二分之一及全額補助。勞保局則代為計算身心障礙者參加勞工（就業）保險政府補助其自付部

分之保險費金額。舉例來說，一般公司行號之輕度身心障礙員工，月投保薪資如為28,800元，全月加保，勞工保險普通事故保險費率按9%計算，就業保險費率按1%計算，則被保險人每月負擔保險費為：

勞工保險普通事故保險費－勞工保險普通事故身障補助

$$= (28,800 \text{ 元} \times 9\% \times 20\%) - (28,800 \text{ 元} \times 9\% \times 20\% \times 25\%) \\ = 518 \text{ 元} - 130 \text{ 元} = 388 \text{ 元}$$

就業保險費－就業保險身障補助

$$= (28,800 \text{ 元} \times 1\% \times 20\%) - (28,800 \text{ 元} \times 1\% \times 20\% \times 25\%) \\ = 58 \text{ 元} - 14 \text{ 元} = 44 \text{ 元}$$

$$\text{◎被保險人每月應繳保險費} = 388 \text{ 元} + 44 \text{ 元} = 432 \text{ 元。}$$

至於勞保局如何取得身心障礙勞工的資料而補助保險費呢？身心障礙勞工的基本資料來源，是由直轄市、縣（市）政府於每月五日前以媒體資料向全民健康保險之保險人（衛生福利部中央健康保險署）申報，並按月辦理異動申報，中央健康保險署再轉檔給勞保局辦理補助身心障礙者保險費，所以身心障礙被保險人或其投保單位毋須向勞保局提出書面申請，勞保局只有在必要時才會直接連繫投保單位轉知被保險人提供身心障礙手冊，或直接向有關單位查對。

勞保局經與投保資料比對確認（包括身分證號、姓名及出生日期完全相符者）後，會在身心障礙者所屬投保單位之保險費繳款單內直接減免，並附有身

心障礙被保險人保險費補助清單作為投保單位核對當事人減免收取保險費之依據。如因為身心障礙者之基本資料漏、誤報時，勞保局即比對不到被保險人資料，而無法補助保險費，如此，每月隨繳款單寄送之身心障礙被保險人保險費補助清單就不會顯示資料，這時就需請投保單位轉知身心障礙被保險人洽戶籍所屬直轄市、縣（市）政府社會局（處）查明及更正資料，並函知勞保局俾便辦理追溯補助保險費，以維護其權益。

當然，上述的保險費補助方式，雖然對身心障礙者有便利性，卻會因媒體資料交換而向雇主揭露其個人之身心障礙狀況，在資訊傳遞的便利與個人隱私的維護之間無法面面俱到。基於因媒體資料交換對其權益有不利影響或其他個人因素考量時，身心障礙者可以向直轄市、縣（市）政府申請不列入媒體資料交換，核准後便由直轄市、縣（市）政府直接將補助之保險費金額逕付被保險人。甚者，身心障礙者也可以書面聲明放棄保險費之補助，直轄市、縣（市）政府會以刪除媒體資料方式申報，於下次核計保險費時取消補助。如果放棄補助，日後還是可以向直轄市、縣（市）政府申請回復，惟申請回復需再依規定程序核定，於核定後再開始自回復日起往後補助之。

因此，具有身心障礙身分的勞工朋友，在公司任職期間，應留意每月薪資單上公司所扣收的勞、就保保險費是否正確，如有溢扣保險費或漏未補助身心障礙保險費時，應儘速向公司了解，以保障自身權益。☺



明確競業禁止、 調動、必要服務 年限及童工等規範

勞動部綜合規劃司

立法院在 104 年 11 月 27 日三讀通過勞動基準法部份條文增修案，明確競業禁止條款應符合要件及競業期間最長不得逾 2 年、雇主調動勞工應符合之五原則及約定必要服務年限條款應有之要件與非歸責勞工事由提前終止時，勞工毋須負違約責任等規範；另增列 16 歲以上未滿 18 歲之人不得從事危險性或有害性工作，且未滿 18 歲之人受僱從事工作，應有法定代理人同意。本次所增修之條文，將有效降低過去勞資雙方約定相關條款或雇主行使調動權衍生之爭議，更可達到調和勞工權益及企業利益之目的。

近年來國內外企業競爭激烈，企業為保護經營利益，往往會要求各部門、不分職位或不論是否會接觸營業秘密的勞工都簽訂離職後競業禁止條款。另部分企業因擔心

無法留才或員工流動率過高，因此透過與勞工簽訂最低服務年限條款，限制勞工一定時間內不得離職。勞工常常為爭取工作機會，被迫簽訂相關條款，之後提前離職或被雇主逼迫離職時，又會面臨無力償還巨額違約金之困境。又部分企業會藉由調動，以逼迫員工離職或調動後勞動條件大幅降低等不利對待。以上爭議時有所聞。本次立法院三讀通過條文，皆可有效解決相關爭議。

有鑑於此，立法院多位立法委員連署提出勞動基準法第 9 條之 1、第 10 條之 1、第 15 條之 1、第 44 條及第 46 條，針對「離職後競業禁止」、「調動」、「最低服務年限」及「童工」相關規範進行增修，分別說明如下：

- 1、增訂第 9 條之 1：雇主與勞工約定「離職後競業禁止」，應符合下列要件：
(1) 雇主有應受保護之正當營業利益；(2) 勞工須擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密；(3) 競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象，不得逾合理範圍；(4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。雇主未符合上述規定中任何一項規定，其與勞工所約定之條款無效；另明訂合理有效競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾 2 年，凡超過 2 年者，縮短為 2 年。
- 2、增訂第 10 條之 1：明訂雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合 (1) 基於企業經營上所必需，且不得有不當動機與目的。

但法律另有規定者，從其規定；(2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；(3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任；(4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；(5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

- 3、增訂第 15 條之 1：雇主有意與勞工約定最低服務年限，必需要對勞工有投入專業培訓費用成本，或提供勞工合理補償，違者其約定無效。另發生不可歸責勞工事由導致勞工提前終止勞動契約時，勞工不用負擔違約相關責任，包含違約金、損害賠償或返還訓練費用等責任。
- 4、修正第 44 條及第 46 條：增訂 16 歲以上未滿 18 歲之人不得從事危險性或有害性之工作，雇主倘違反前開規定，處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金。另增訂未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定，雇主倘違反前開規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

立法院所三讀通過之條文，除可保障勞工競業期間生活、明確雇主合理行使調動權範圍、保障勞工職業選擇自由及保障未成年人勞動相關事項外，更可對於有營業秘密、特定技術、投入大量成本培訓員工之企業，有意與勞工簽訂相關條款時，有更明確有效規範依據，以保護企業之競爭力，充份發揮調和勞工權益及企業利益之效果，對勞資雙方均有利。☉

3

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



勞工
心聲

人生半百

用積極的心從新來過

將吃苦當作吃補的的李瑞隆

採訪撰文 蔡佩吟



身為一家之主、家中主要經濟支柱，男人在面對無預警的失業時，往往會更加驚慌失措，唯恐無法給家人一個安定的生活，因此也會更積極地爭取重返職場的機會；在不織布公司待了 30 年的李瑞隆，就是在這樣艱困的逆境中，藉由彰化就業中心的協助，找回對自我的信心、也更有動力為了生活繼續打拚下去。

遭逢公司倒閉 求職屢屢受挫

在一個職場打拚了 30 年，最初從基層作業員做起，靠著幾十年來的積極學習、成長，好不容易拚到了廠長一職，卻突然遭逢公司無預警歇業，在毫無心理準備的情況下、頓失生計來源……。一般人遇到這種狀況，必然會產生憤怒、沮喪、徬徨等負面情緒，但是李瑞隆並沒有時間自怨自艾，而是為了支付家庭開銷，打起精神、積極尋找新工作。為了養家，曾做過司機、守衛，然而當時已年過半百的他，因為年齡問題，在求職過程中屢屢受挫，新工作的薪資多半也偏低，和當初做了三十年的工作薪資往往有所落差，導致他遲遲無法找到一個能穩定下來的工作。

當時，除了年紀問題及待遇不如預期之外，人生大半時間都待在不織布工廠的李瑞隆，也苦於沒有其他相關技術，使得求職狀況陷入瓶頸，隨著時間一天一天過去，李瑞隆不僅覺得人生變得空洞、黑白，再加上擔家中經濟，讓堅強的他也曾落下男兒淚。所幸後來接觸到彰化就業中心，在專業人員的協助下找到新工作，也重新站穩人生腳步。

積極爭取就業機會 虛心學習全新技能

最初面臨失業困境的李瑞隆，尋找工作的方式相當有限，而在一次請領失業給付時，得知彰化就業中心能提供失業者相關協助，102 年 1 月份來到就業中心後，便靠著就服員積極替他找尋就業機會、以及完備的訓練，在三個月後順利進入職場，從事有關衛浴五金零配件組合的工作。

失業將近一年，之所以能在短短時間內重返職場，靠的是彰化就業中心妥善的協助計畫，除了針對求職者的能力、需求，替其找尋適合工作外，也會安排學習計畫，讓求職者得以獲得基本的工作能力、並在身心靈上皆做好萬全準備後再進入職場，如此一來，自然也提升重返職場的成功率。

如今從事和從前不織布事業完全不相關的撿貨工作，李瑞隆表示剛開始也承受不少壓力與挑戰，生理方面，因為年紀關係，導致視力不如從前，需輔以老花眼鏡才能讓工作過程更為順利；而在心理方面，李瑞隆也感受到自己因為年紀較長，在職場上容易受到同事間的



輕視，然而樂觀的他，卻把這些過程當作磨練，用虛心學習的態度不斷砥礪自己，現在回想起來，當初所面臨到的挫折及委屈，反而都成了讓自己更加進步的助力。

想起當初重返職場的處境，李瑞隆也回憶到，當時為了讓求職更為順遂，「只要沒有危險的行業都願意嘗試」，不侷限於原本專長、並在就業中心的協助之下，最終總算找到能讓人重新開始的新工作，不但找回自信、讓家人生活無虞、也更有動力花時間、心力去經營這份得來不易的嶄新生活。

重返職場 滿懷感恩的心

就業中心運用職場學習及再適應計畫推介李瑞隆重新進入職場，而李瑞隆在三個月的計畫結束後，順利獲得留用，加上他以正面的思考，積極主動地協助工廠內部相關工作，目前職位已從作業

員晉升到廠長一職，公司更表示今年有望替他加薪，受到公司如此肯定，讓他工作起來也更有拚勁。而在經歷人生的低潮期後，李瑞隆也體認到，不管遇到什麼挫折，只要肯放下身段、虛心學習，並且減少抱怨、只管努力向前行，再困難的事情都能得到圓滿的解決之道。

從剛失業的茫然無助，如今成功重返職場，李瑞隆表示，「當初還不曉得政府有設立這麼棒的機構」，而在這當中，最要感謝當初在秀水就業服務台任職的李玉鳳小姐（現已轉至福興就業服務台），不僅陪同面試、努力替他爭取錄用機會，就職後也會持續追蹤就業近況，除此之外，也要感謝目前任職的公司願意給予中高齡求職者機會；懷著感恩的心，李瑞隆表示將來在工作崗位上會加倍努力，替公司爭取更好的業績，也不枉費彰化就業中心如此用心的付出。☺





用手工花布包 撐起半個家

採訪撰文 蔡佩吟

高職時期主修會計的高玉勤，在辦公室裡做了大半輩子的會計，五十歲那年，卻因金融風暴遭公司裁員，當時又適逢孩子剛上大學、正需要用錢之際，曾因頓失生計來源而感到茫然無助的她，如今在花布包的世界裡找尋到得以仰賴的堅定力量。



金融風暴 頓失生計來源

在台灣，六零年代的學習環境和現在大不相同，現代學生升學，有些已經能以興趣作為主要考量，但在當時那個年代，學生選擇研讀的專業，多半是為出社會後的就職條件做準備。玉勤就是在這樣的環境下，放棄了較有興趣、也已經考上的家事職業學校，選擇以「會計」做為高職主修項目，而在畢業後，玉勤也順利找到相關工作，三十年來，所做的行業不脫會計本行，最後一個工作，即是在一家空運承攬公司擔任會計，一待就待了 15 年。

原本以為可以從事會計事業直到退休的玉勤，卻在 50 歲那年遇上金融風暴，年紀較長的她成了公司裁員的首波名單，自己失業事小，玉勤最擔心的，是當時孩子才剛上大學，正是需要用錢的時候，為了和先生共同撐起這個家、為了讓孩子能無虞地升學，玉勤開始積

極求職。最初以網路上的人力銀行做為主要求職管道，卻因為年齡問題四處碰壁，在這期間曾嘗試過的書籍包裝、清潔等工作，也因自己的體力和視力大不如前，實在負荷不了；長久下來，亦發現在人力銀行上的職缺，有很多都是需要勞力、薪水較為低廉的派遣工作。最後，暫時找不到適合工作的玉勤，決定先搬回龍潭夫家休息一年。

為家庭、小孩義無反顧

然而在休息的這段期間，玉勤也沒有放棄、持續透過各種管道尋找適合自己的工作，回想起那段日子，玉勤表示：「當時其實也沒有想太多，就是一心為了家庭、為了孩子設想，希望能找到一份工作、多少減輕家中負擔。」就是因著這份信念，最後玉勤透過勞動部長久以來執行的「徵才活動」中，獲得如今這份「手工花布包製作」的工作。

當時除了人力銀行外，玉勤也開始接觸由勞動部成立的整合性網站——台灣就業通，以及當地就業中心，透過這些管道，玉勤能依照自己的興趣、能力挑選適合的工作，也陸續獲得一些機會。而在三年前，玉勤參與了桃竹苗分署多元就業方案，剛開始半年，玉勤從事有關社區老人關懷訪視的工作，半年後接著參與由勞動部舉辦的徵才活動，不久便順利進入雙連陂生活工作坊，開始學習手工花布包的製作。玉勤表示，比起外面企業偏愛僱用年輕人的特性，由於目前任職的雙連陂工作坊是由勞動部協助成立，因此所聘請的員工幾乎是以中高齡、婦女二度就業為主，為較為弱勢的族群保留一席工作機會。

而選擇進入雙連陂生活工作坊，從事和會計八竿子打不著的花布包縫製工作，其實算是玉勤人生中的一大挑戰，因為有關裁縫這項工作，玉勤完全沒有接觸過，但想起從前對家事這一塊相當感興趣的過往，讓她決定放手一試，開始拿起針線，從手工縫製開始練習。剛開始練習時，不但要克服因年紀漸漸衰減的視力所帶來的阻礙，還要承受時常

被針扎到的疼痛，但玉勤表示，這些都是必經過程，並不會覺得特別辛苦，就這樣慢慢練習，在兩個多月後逐漸步上軌道，如今，在工作坊也已待上將近三年的時間。

多元訓練 使興趣與生計兼顧

如今在工作坊穩定就業的玉勤，特別要感謝勞動部所做出的相關協助，從最初針對求職者需求，幫忙篩選工作、到詳細介紹各個工作的利弊得失、到為求職者寫推薦函、再到找到工作後，每個月定期追蹤，關心這些求職者在新的工作環境中有無適應不良的問題，完整的協助措施，讓許多跟玉勤一樣深陷失業困境的婦女、高齡求職者能透過專業管道找到最適合自己的工作，也能讓原本動盪的生活回歸穩定。

目前對裁剪工作較為專精的玉勤，也將會持續精進車縫、手縫的技巧，希望將來能以更純熟的的功力，輕鬆地獨自完成一件作品，也能繼續靠著這分自己有興趣、體力負荷得來的工作貼補家用、撐起她一直以來最想保護的家。☺





把顧客當成家人照顧

以良心製作而成的黃金泡菜——
何日容、莊月女、黃優美

採訪撰文 蔡佩吟

三位看似平凡的家庭主婦相遇在一起，會迸出甚麼樣的火花？何日容、莊月女、黃優美三個好朋友，以純熟的手藝、堅定的良心，製作出人人誇讚的黃金泡菜。三人不僅成功讓興趣成為事業，更重要的，是讓顧客吃到「媽媽牌」既健康又美味的產品。



以興趣為考量 充實自我人生

許多家庭主婦為了家庭，犧牲自己原有的興趣與生活，但往往等到孩子出社會後，卻發現自己的生活重心頓時消失了。在這樣的心境之下，何日容、莊月女、黃優美三位喜愛烘焙的媽媽，以充實自我為出發點，參加由社團法人雲林飛燕創業協會承辦雲嘉南分署辦理委外職前「在地特色小吃及中餐證照班」，訓練期間，三人不但學得更多料理技巧，也互相成為好友。

為期兩個月、每天 8 小時的訓練，三人因為興趣從不嫌苦，而在多道料理中，三人特別鍾愛由賴育敏老師傳授的「黃金泡菜」，曾多次做給親友品嚐，而在證照班結業後，由於親友及飛雁協會的鼓勵，讓三人在考慮過後，決定以黃金泡菜為商品，開始創立屬於自己的事業。

協會鼓勵創業 勇敢突破平穩生活

證照班結束後，大約過了半年時間，三人便合夥成立「三自慢工坊」；「名稱發想讓我們好困擾，因為要想出有意義又不能和別人一樣的名字！」何日容表示，直到有一天她在書櫃上看到一本由商周創辦人之一的何飛鵬先生撰寫的《自慢》一書，了解到「自慢」源自日文漢字，意思為做自己最拿手、最有把握的事，而做菜正是「三」位媽媽最拿手的專長，「三自慢工坊」這個名稱也因此而生。

最初做黃金泡菜，三位依照「媽媽的慣性」，從選菜、洗菜、到製作毫不馬虎，例如洗菜，總是企圖將葉上農藥、髒汙全數洗淨才肯罷休，和外面店家處理大量食材的方式大不相同，還被朋友勸說「這樣的處理方式太慢了，根本賺不了錢！」但三人絲毫不為所動，依舊



用心處理每一個細節。原來，在這三位媽媽裡面有一位曾經罹患淋巴癌、另一位則為胰臟炎所苦，也因為這些遭遇，讓三人特別注重和健康息息相關的飲食問題，也因此她們始終秉持著「做給家人吃」的態度製作每一罐黃金泡菜。

除了黃金泡菜，三自慢工坊也販售「包烤粽」，這項特殊商品源自於合夥人之一的黃優美，原本就喜愛製作麵包的她，為了當時正在準備考試的女兒，突發奇想，將麵包製作成粽子形狀，取名為「包烤粽」隱含「包考中」的意思，並分享給女兒班上的同學，獲得好評；之後，又嘗試將黃金泡菜包在麵包中，意外發現口味相當契合，也促成後來販售的「黃金泡菜包烤粽」。麵皮成分裡的豆漿以非基因改良黃豆製成，不加酥油、改良劑，選用不含反式脂肪，但成本高出酥油好幾倍的安佳奶油，再加上黑芝麻、核桃、蔓越莓等堅果，吃進安心也吃進健康。內餡除了黃金泡菜外還搭配起司，包入餡料後的麵皮再放入事先裁好的烘焙紙、綁上棉線，讓烘烤後的麵包外型 and 粽子更為相似。也由於製

程繁複、工時較長，需以事前預訂方式訂購，而美味泡菜、天然原料，加上特殊造型及意義，讓包烤粽成為繼黃金泡菜之後，三自慢工坊主打的搶手商品。

不忘初衷 做細水長流的事業

三自慢工坊的成立其實算是無心插柳，「都這個年紀了，本來也不會再做太大的突破了！」何日容有點不好意思地說。從未想過人生會走上創業一途的三位媽媽，如今最要感謝的是雲林飛雁協會，從一開始鼓勵三人勇敢創業，到商標登記、產品行銷的協助，再到工坊成立後的持續追蹤關心，讓創業過程頗為順遂。

而當提到創業，何日容表示，在創業前，應該要先問問自己「準備好了嗎？」這個準備包括資金、夥伴及理念；除了充裕的資金外，夥伴彼此間的理念是否相同也很重要，而三位媽媽共同的理念便是「用做菜給家人吃的心製作產品」，因此，當提及三自慢工坊的未來，曾經也考慮過拓展實體店面的三人，最後卻因為對品質的堅持而打消念頭，希望可以嚴守三自慢工坊的初衷、做細水長流的事業，也持續做出讓人吃得安心又開心的良心產品。☺



以堅強樂觀的心克服一切障礙

知足常樂的張許春梅



採訪撰文 蔡佩吟

從小飽受語言障礙及肢體障礙（頭部歪斜、晃動）所苦的張許春梅，在求職路上相當不順遂，然而樂觀的她，卻從不因為這樣的處境怨天尤人，反而更為堅強、並且知足常樂，在家庭面臨經濟困難時勇敢挺身而出，以刻苦的精神展現自我價值，同時也開創出一條屬於自己的生存之道。



先生遭逢意外 經濟問題雪上加霜

有些女性平時看起來柔弱、不堪一擊，但一旦發生重大變故時，卻往往能表現出比男人更為堅強的一面，張許春梅便是這樣一位女性。從小即有語言障礙的春梅，求職路上跌跌撞撞，在婚前曾做過一年電子零件加工作業員，婚後成為全職家庭主婦，專心照顧三個小孩、偶爾做著資源回收貼補家用。然而在民國 100 年，先生因車禍骨折入院，使得家中經濟頓時陷入困境，為了扛起家庭開銷，春梅開始透過人力銀行、就業服務中心等管道尋找適合自己的工作，然而因為語言障礙卻屢屢碰壁，後來經由嘉義區公所介紹，接觸到嘉義市政府職業重建窗口，不僅習得一技之長，如今也找到一份穩定的工作。

在選擇訓練方向時，身為家庭主婦的春梅，認為「餐飲」不僅能作為謀生技能，同時也能兼顧家庭所需，於是在 101 年 6 月進入餐飲訓練班，為期半年的訓練也讓春梅考取中餐丙級證照，並於隔年 1 月順利在火鍋店擔任室內場助至今。而這份工作不僅解決了家中經濟問題，也讓春梅重新發現自己的無限可能。

穩紮穩打學習 工作能力備受肯定

在為期半年的餐飲服務班訓練過程中，除了中餐烹調之外，春梅也習得早餐及簡餐的製作方式，希望能藉此提高日後就業能力；或許是認為自己先天條件較他人不足，在訓練期間內，春梅表現出相當認真的學習態度及堅強的韌性，在結訓後不僅獲得數樣烹調技能，更順利考取證照，大大增加了日後尋得工作的機會。

雖然在前兩份工作的面試上遇到困難，但春梅並沒有因此退縮，在訓練班輔導員劉麗枝小姐的協助下，於面試第三份工作時獲得任用，所負責的工作內容為火鍋店內場備料，包括熬煮湯底、洗菜、切菜、以及部分外場工作；剛開始，由於材料種類眾多，短時間內不易牢記，因此在準備上經常手忙腳亂，所幸店內老闆、同事都相當有耐心地教導她，而比任何人都還要認真學習的春梅，

也在大約三個月後步上軌道、開始有獨當一面的能力。

如今工作起來已相當駕輕就熟的春梅，也獲得老闆高度肯定，而能有這樣的結果，春梅最要感謝嘉義市政府職業重建窗口委託台灣身心障礙福利商品推廣聯盟，針對有身心方面障礙的求職者，規劃完整的協助計畫，除了專業技能選擇、完備訓練、到結訓後引薦適合工作、再到陪同面試，面試時輔導員還會直接與老闆溝通，具體道出求職者的專長、優點及特質、說服老闆答應任用，甚至在求職者剛步入職場時，會在一旁協助工作事務、幫助求職者以最快的速度進入工作狀況。除此之外，在參與訓練班的半年期間，也會有每個月一萬元的職業訓練生活津貼，讓求職者可以減緩部分經濟困難，專心學習日後求職技能。而這些完善的措施，加上春梅本身正向的自主學習能力，才能讓她以高效率找到足以養家活口的新工作。

以知足、珍惜的態度面對每次機會

原本學習餐飲製作，是打算自己創業的春梅，如今卻特別珍惜這份火鍋店內場助的工作，也相當感謝老闆及同事的包容與協助，而在訓練班期間，春梅也認識許多和她處境類似的的朋友，在結訓後會互相關心，遭遇挫折時也能互相打氣；常懷知足感恩的心，讓春梅安

於現況、並且更加努力精進自我能力，才得以答謝這些曾經幫助過她的人。

或許語言障礙讓春梅的人生比別人更為坎坷，但她卻將這樣的阻力化為動力，用實際行動證明自己的能力，看到需要幫助的人也不吝嗇自己的付出，而對於他人的閒言閒語也不會因此大動肝火……春梅希望能以自身經歷，鼓勵和她有著相同處境的身心障礙者，不論身體有何種殘缺，都能以積極、樂觀的心去完成每一項挑戰，而憑藉這樣的態度，相信也能和春梅一樣，牢牢地抓住每一次得來不易的機會。☺



4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

動態瞭望



各國最低工資法系列（二）

荷蘭

國立政治大學法學院副教授 林佳和



繼刊載於上期的《各國最低工資法系列（一）：法國》之後，本期將以荷蘭為例，分析與說明其他國家最低工資立法之內容與實施現況，以為國內參考借鏡。

壹、同樣歷史悠久的荷蘭最低工資制度

在近 50 年前的 1968 年，荷蘭即有最低工資之立法，透過所謂《最低工資與最低休假津貼法》（Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, WML）的制定，在勞資雙方藉由團體協約所訂工資之外，正式引入適用於全體勞工之法定最低工資。當然，該法區分 23 歲以上與以下：滿 23 歲之勞工，適用該法所稱單一最低工資，至於 23 歲以下者，則再細分不同年齡區間而有較低之最低工資數額。以 2014 年 7 月 1 日之公告為例，目前荷蘭法定最低工資為每月 1495.20 歐元，折合約 5 萬 2242 元，如勞工之每週工時為 40 小時者，則時薪約為 8.63 歐元（約新台幣 301.5 元），如為每週工時 36 小時，則時薪為 9.58 歐元（折合新台幣 334.7 元）；依該法規定，每年應兩次檢討最低工資數額，亦即參考同時期團體協約工資之發展而作相應之調整（Wagner, 2014）。

值得注意的是，荷蘭是極少數有法定最低工資的國家中，相較於其他國家的「時薪」，而以月薪作為最低工資的規範方式，有趣的是，在荷蘭之後，極

少國家採取如此路徑。從制度比較的觀點來看，採取最低月薪制，無可避免的必須面對「每月工時應為多少，方得適用之？」的艱難疑問，特別是在部分工時蓬勃興盛的歐洲國家，實施最低月薪將有明顯的重大困難，是以各國極為少見。作為部分工時勞動比例極高的荷蘭，遂不得不同樣關照最低時薪數額問題，形成一定程度的適用上尷尬，這也是荷蘭與其他歐陸國家比較明顯的不同，有其歷史背景。

事實上，荷蘭包括部分工時、勞動派遣在內的非典化發展，其來有自：早在 1982 年，立基於荷蘭三方對話所締結的 Wassenaar 協定，即針對當時廣受注意的失業問題，塑立「勞動市場彈性化」以及「改善彈性勞動力之社會安全保障」的雙重目標，這可以說是荷蘭舉世聞名的「彈性安全」（Flexicurity）之濫觴。此一發展趨勢的重要里程碑，是勞資雙方於共同組成之《勞動基金會》（Stichting van de arbeid）的協商回合中，所合意簽署的《彈性協定》（Flexakkord），該協定中明確規定：常僱人力未來應該有更多的彈性，較少的安全，而彈性勞動力未來則應該



有更少的彈性，較多的安全，這是一項別具意義的創舉，第一次區分常僱與非典型勞動力的不同保障與形成邏輯，相當程度的擺脫西歐國家常見之「僅著重典型勞動之保障」、「難以調整典型與非典型相互間之結構性關係」的弊病（Waas, 2003; Wilkens, 2004）。荷蘭國會隨後遂遵循此協定的基本目標與精神，提出所謂《彈性安全備忘錄》（Nota flexibiliteit en zekerheid），其中具體明定：未來勞動法制的重新建構，應有助於促成勞動市場雙方當事人的均衡，使得彈性與安全能夠攜手並進，讓勞動的彈性化能夠以勞資雙方負責任而公平的方式發展之。這個備忘錄就是 1999 年正式立法通過之《彈性安全法》（Wet flexibiliteit en zekerheid）的前身，當

然，必須提醒的是，近年來荷蘭司法判決實務的發展，以及社會普遍形成之對於「彈性」的正面觀感，是共同催生這項法律之不可或缺的助力（Waas, 2003; Wilkens, 2004）。不論如何，在彈性安全的發展脈絡中，最低工資的保障，顯然是作為「安全」內涵中的重要要素，也使得荷蘭成為「最低工資佔平均工資比例國際比較」中的前端先驅：荷蘭社會認為，要達到安全，最低工資應佔勞工平均工資的 60% 以上，方足當之。

貳、最低工資適用範圍與內容核定

與法國相同，荷蘭亦明定有關應列入與不應列入最低工資計算的給付項目，以避免爭議（Wagner, 2014）：

表一、列入 / 不列入最低工資數額之項目

相關公約或建議書	主張
列入最低工資計算之項目	不列入最低工資計算之項目
基本薪	加班津貼
輪班津貼	特別休假津貼
非正常工時津貼	退休金保險補貼或其他儲蓄補貼
經常性津貼與加給	交通津貼
監視性工作津貼	勞工支給費用補貼
誤餐費	盈餘分紅
特殊勞動條件下之津貼	

如與上期所介紹之法國相比，可發現，荷蘭關於是否應列入最低工資計算之範圍，事實上有些許不同：例如關於週日勞動，假日勞動與夜間勞動之津貼，法國明定不予計入，相對的，荷蘭就可以列入最低工資數額，相對的，有關特殊勞動條件下之工資，例如於醫院往生室或物理治療室之工作人員的特殊津貼，荷蘭亦可列入，法國則不許。至少就這兩點而言，可見法國之認定較為嚴格，荷蘭顯然比較寬鬆，容許雇主將特定給付列入最低工資認定之範圍較廣，或許以此角度而言，顯然對勞工較為不利。

由於新興的勞動型態不斷出現，也讓荷蘭最低工資的適用上，經常考量現狀的擴張，一個顯著的例子是所謂計件工資（Stücklohnbezahlungen）：在荷蘭郵政市場自由化的發展中，許多郵差改為計件論酬，遂有是否同受最低工資保障的爭議，因為可能發生計件後低於最低工資之情事發生。經由司法實務的累積，目前已有共識：應依「一般工作速度」，使論件計酬之郵差享有高於最低工資之報酬給付，以解決不同勞動型態可能造成的落差（Wagner, 2014）。

由於有超過八成的荷蘭勞工，事實上是適用團體協約之工資形成，不論是直接受協約規範範圍所及，或本於團體

協約效力一般化宣告之行政處分而同受保障，由於荷蘭一般協約所訂工資，明顯高於法定最低工資，因此，普遍認為，荷蘭最低工資法的重要性，相較於其他國家，並不非常顯著。依荷蘭聯邦統計局 2012 年的統計，大約有 49 萬 1 千人，亦即約莫 6.2% 的勞工，是領有法定最低工資，其中有三分之一強分佈於旅館業、餐飲業、文化暨旅遊業（Centraal Bureau voor de Statistiek, Toename jongeren met minimumloon, CBS Webmagazine 2014; Wagner, 2014）。

參、規避與濫用之可能性

在荷蘭，負責查察雇主是否違反最低工資之情事，係由勞動檢查機關執掌（Inspectie SZW），以 2013 年為例，在查察的所有企業中，高達 24.5% 的四分之一左右曾經認定違反最低工資法而遭開罰，比例相當高，亦較前一年度的 20.9% 有顯著提升，全年度有 582 位勞工經查獲未領有最低工資，其中 85% 屬於主要來自波蘭、羅馬尼亞、保加利亞之東歐籍勞工，另 15% 則為荷蘭本國勞工，在違反之雇主企業比例之外，如單就人數觀之，2013 年亦較 2012 年激增 214 人次勞工沒有拿到最低工資，人數比例較前年度增加 58%，換言之，問題似乎只有更惡化，沒有比較改善（Wagner, 2014）。



如此問題當然得到荷蘭政府與勞資雙方的重視，在 2013 年 4 月簽署的勞資政三方對話之全國社會協定（*sociaal akkoord*）中，正式提出應針對雇主義見的規避最低工資保障之作法，例如包裝成虛假的自營作業者、任意提出名目來扣減工資等，加以有效的因應。以前者為例，由於自營作業者並非勞工，當不受最低工資法之適用，因此常見低於最低工資數額的收入，在此全國社會協定中，三方均有「營業登記應嚴格認定是否屬真正的自由業」之共識，荷蘭政府並進一步準備修法，希望將「對定作人有相當程度從屬性」之承攬人，亦即在具有經濟從屬性場合之類似勞工關係下的承攬人，亦納入最低工資法的適用之列，以進一步解決此問題，不過至今，荷蘭國會仍未通過政府的如此提案，有待觀察（Wagner, 2014）。

另一項同樣出現於前述全國社會協定中，獲取勞資政三方共識的，是關於如何進一步降低違反最低工資法的策略分析，並進一步落實於 2014 年荷蘭勞動檢查機關的業務推動中。根據勞動檢查機關的規劃，查察之重點包括：虛假的自營作業者、勞動力剝削、非法僱用 / 黑工、不遵守職業安全衛生規定之企業、處理危險原料之企業、經常涉及詐欺而獲取不當利益之企業，根據經驗，這些情形同時也是違反最低工資最為常見與嚴重的地方。以 2013 全年度為例，就以適用最低工資法、外國人僱用法與勞動派遣法為對象，重點查察雇主未依法給付最低工資之行為，可從下表看出：



表二、2013 年違反最低工資法、外國人僱用法與勞動派遣法統計

	查察家數	確認違法案件數	違法比率 %
造船	5	0	0
大學生	120	50	42
農業與園藝景觀	272	32	12
大樓清潔	304	84	28
銷售營業	803	189	24
建築營造	375	135	36
旅館餐飲	1,295	299	23
運輸物流	30	12	40
派遣介紹	285	79	28
汽車銷售	83	16	19
其他	219	47	21
總計	3,911	988	25

資料來源：Inspectie SZW, Jaarverslag 2013; Wagner 2014

不令人意外的，勞動派遣產業中的違反最低工資給付，情形最為嚴重，但這事實上令荷蘭政府尷尬萬分，原因就在荷蘭所推動之彈性安全政府的發展脈絡中。90 年代末期的荷蘭派遣勞動立法活動上，非常明確的承襲德國法制模式：與德國法完全相同的，所謂「承攬勞務與其契約期限之同步化」，亦即派遣機構有外來之勞動力承攬或使用需求，方僱用派遣勞工，而外來需求契約期限屆至，勞工之契約關係亦隨同消滅的形式，亦即台灣社會所慣常稱

呼的「登錄型派遣」，基本上已為法所不許，這是荷蘭派遣勞動法制建立最核心的一項特徵：使派遣勞動脫離昔日淪為勞動關係存續保障最低之命運，從契約關係的形成與消滅上先阻絕此一可能性。1998 與 1999 年，荷蘭政府相繼公佈有關派遣勞動的法律，從其立法經過與法律內容來看，「擴大派遣勞動的規模」、「發展派遣產業」均不是其目標，這一點非常明確，相當值得注意。首先是 1998 年的《勞動仲介分配法》（Wet allocatie arbeidskrachten door



intermediaries) (WAADI)，首先將派遣機構的須經設立許可規定廢除，這項修正引發荷蘭境內派遣業的激烈競爭，同時造成派遣勞動法遭濫用的後果；在其他的內容上，本法也廢除了原先所規定的派遣期間的上限，使得派遣業對於派遣勞動力的運用更為自由，雖然在這兩方面有放寬的決定，但是本法同時強化了要派機構的責任，包括對於相關派遣勞工之所得稅負與社會安全保險費或其他支出的扣繳義務，要求派遣勞工應與要派機構其他同種類性質工作者相同工資之工資平等待遇原則（勞動仲介分配法第 8 條，所謂的《工資均衡規範》Loonverhoudingsnorm），這項明文的主要目的，一方面是保護派遣勞工免受歧視，另一方面則是避免雇主將一般常僱勞工大規模的以派遣勞動取代之。再者，本法亦禁止罷工中的企業，使用派遣勞工作為避免罷工損害的替代人力（Waas, 2003; Wilkens, 2004）。

1999 年通過的《彈性安全法》(Wet flexibiliteit en zekerheid)，則進一步的影響其他當時已施行的法律內容，特別是荷蘭民法 (Burgerlijk wetboek, BW) 原先之一些相關規範。《彈性安全法》之立法目的，依其立法說明備忘錄所載 (Memorie van toelichting 25 263)，包括「強化彈性勞動者之法律地位」、

「保障彈性勞動者更強的勞動安全與所得安全」、「賦予彈性勞動者轉換給付之請求權」，以及 – 理所當然的 – 「提高企業對於彈性勞動力的運用」。對於派遣勞動而言，本法的最主要影響，就是正式告別派遣勞動法律性質與地位妾身不明的時代，易言之，派遣勞工與派遣機構間之法律關係，已毫無疑問的被解為係勞動契約關係，比 1998 年的《勞動仲介分配法》更進一步，不但延續禁止同步化的做法，而且亦因其直接歸屬勞動契約關係，因此當然適用荷蘭民法上的相關僱傭契約之規定，特別是第 690、691 條。此外，針對勞資雙方集體形成部分，本法也特別定有「得以團體協約 (Collectieve arbeidsovereenkomsten, CAO's) 作不同於法律之約定」的明文，在實務發展上，荷蘭派遣業的兩大雇主團體 ABU 與 NBBU¹，均分別與工會締結團體協約，只要要派機構原本所適用之團體協約，沒有針對派遣勞工訂定特別之工資與勞動條件的條款，則應適用此專門針對派遣勞工之團體協約，是以在所述之《勞動仲介分配法》與《彈性安全法》之外，荷蘭法學界多將此團體協約視為有關派遣勞工保護之第三個支柱，形成荷蘭彈性安全法制的重要內涵，也就是同時並存之國家管制與社會管制，共同撐起荷蘭之彈性安全制度 (Waas, 2003; Wilkens,

2004)。然而，全面性的彈性安全制度上路 10 年以降，勞動派遣業違反最低工資的情形，仍然層出不窮，例如下表所顯示的，荷蘭勞動檢查機關 2013 年

針對所謂「涉及詐欺之勞動派遣公司」(betrügelijke Leiharbeitsfirmen) 之專案查察計畫 (interventieteam malafide uitzendbureaus)，其結果：

表三、2013 年違反最低工資法、外國人僱用法與勞動派遣法下之針對涉及詐欺之勞動派遣公司專案查察統計

	查察家數	確認違法案件數	違法比率 %
建築營造	27	9	39
銷售營業	129	18	14
旅館餐飲	215	11	5
勞動派遣公司	40	15	39
農業與園藝景觀	75	20	27
清潔	55	30	55
運輸物流	43	3	7
其他	424	110	26
總計	1008	216	21

資料來源：Inspectie SZW, Jaarverslag 2013; Wagner 2014

從表 1 與表 2 可清楚的看出，即便以彈性安全傲視全球的荷蘭，竟然仍有高達近 1/4 的企業，至少是經勞動檢查查察之事業單位，有違反最低工資保障的紀錄，比例之高，無疑令人咋舌，可見

既存在著高度勞資政共識，特別在中小企業、乃至於諸如勞動派遣之邊緣勞動市場場域，勞工未能享有最低工資保障之情形仍居高不下，可見問題之艱難。

¹ABU 的全名是「派遣勞動業同業公會」(Algemene Bond Uitzendwerk)，NBBU 則為 Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen，荷蘭大部分的派遣業均是前者的會員。



肆、控制、處罰與申訴

基於違反勞動法令之嚴重，荷蘭社會各界多有應加重處罰違法企業之呼籲，荷蘭政府遂於 2013 年通過所謂的《勞動檢查違法刑事追訴與制裁加重法》

(Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving)，明顯加重違反勞動法令之處罰，例如，將原

先違反最低工資給付的科以 6700 歐元刑事罰金（折合新台幣 23 萬 4 千 7 百多元），大幅提高至 1 萬 2000 歐元（約新台幣 42 萬元），同時提高對於累犯的處罰額度，再加上放寬勞動檢查機關本身的課處行政罰，使刑罰與行政罰並行，以企圖嚇止企業之不敢以身試法。從下表可看出 2013 年新法相對於舊法所提高之罰金額度：

表四、違反法定勞動條件之修法前後對照（單位：歐元）

	2013 年前舊法	2013 年後新法
職業災害風險	4500	9000
缺乏風險評估	1800	3000
危險源控制不佳	900	1500
非法工作（每人次）	8000	12000
積欠工資（如雇主拒絕合作）	6700	12000
違反工時規定	4500	10000

資料來源：Inspectie SZW, Overtredingen strenger bestraft. Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving; Wagner 2014

荷蘭勞動檢查機關特別在官方網站上，提供匿名檢舉雇主違反勞動法令之平台，針對違法情節嚴重之法定勞動條件、工時、非法工作與尤其是最低工資的勞動保障規範，使民衆得以簡便的通報舉發，當然亦可以書信或電話為之。以 2013 年為例，勞動檢查機關總共接受 1879 件違反勞動法令的檢舉，其中

有 860 件與未達最低工資或雇主積欠工資有關。受理後，除非檢舉人明確表示不願意，否則機關接續進行專案檢查與查察，超過五分之一的案件最後以確認雇主違法而開罰收場，其結果必須通知檢舉人，當然，處理過程中不得洩漏檢舉人之身分，免生爭端（Wagner 2014）。



如果勞工決定循求司法途徑，則有法律諮詢機構——所謂 Juridisch Loket，提供免費諮詢，同時推薦適合之律師擔任訴訟代理人，對於收入較低之勞工，則有法律扶助機構（De Raad voor Rechtsbijstand）提供扶助，工會會員則享有工會所提供，關於工資、職業安全衛生、職業病及其他勞動爭議方面之訴訟協助，再者，荷蘭法律亦明定有團體訴訟權（Wet Collectieve Afwikkeling Massaschade, WCAM），勞工得委託專業團體代為提起團體訴訟，並不像某些國家（例如德國），將團體訴訟權侷限於消費者保護，在荷蘭，關於勞動權益事項，亦屬團體訴訟權所得行使之客體，在此，工會經常扮演重要的角色（Wagner 2014）。

伍、結語

雖然說，在團體協約涵蓋率的世界光譜上，始終名列前茅的荷蘭，相較於其他國家，政策上並無太多實施法定最低工資的必要與急迫性，但荷蘭

卻仍屬全球實施法定最低工資的先驅（Schulten, 2013）。然而，深受經濟全球化的衝擊，特別在外籍勞工與勞動派遣逐漸增長蓬勃的今日，面對該等勞動者之受嚴重剝削，傳統協約保障機制已無法直接處理此問題，在實施法定最低工資的數十年來，荷蘭社會仍找到必須加以強化的正當性，足為表率（Schulten, 2014a; Schulten, 2014b）。

即便作為彈性安全的典範，荷蘭仍無法逃脫結構上一定比例之勞動者無法享有最低工資保障的尷尬困境，是以近年來迭有強化勞動檢查、提高制裁額度、加強權利貫徹等措施，亦值得吾人參酌檢討（Schulten, 2014a）。徒法不足以自行，侷限於傳統之協約自治機制，鞏固當然重要，一切夢想回到過去的美好卻可能錯失面對與解決問題的契機，彈性安全之果實或許甜美，但荷蘭人切實處理作為落網之魚的底層低薪勞動者之痛楚，不自溺於彈性安全的成就，值得我們深思與學習。☺



日台勞動法論壇揭開序幕

日台勞動法論壇 2015 年 9 月在日本名古屋大學首次開辦，展開台日勞動法雙方交流的新頁，值此契機，特別說明日台勞動法論壇的開張緣由並刊載日本大阪市立大學名譽教授西谷敏先生的「日本集體勞動法之特質」的研究，該文釋示工會與集體勞資關係的實態。值此論壇開辦契機，期盼今後能順遂發展、紮實交流。

日台勞動法論壇的推手是日本名古屋大學和田肇教授，和田先生深深以為台灣雖為日本的鄰邦，但在至今日本法律學研究者中，甚少以台灣為研究對象。

專攻中國勞動法的日本學者不乏無人且甚有研究業績的佼佼者，代表者如九州大學的山下昇副教授，而對照台灣勞動法的相關研究，可謂寥寥無幾。日本相關法律規範，常為台灣法規研定的重要參考來源，如勞動基準法。再因 2 次大戰前日本與台灣的歷史背景與糾葛，孕育出多數台灣的日本勞動法律研究者，其中具有日本博士學位者的不在少數，若渠等統稱為日本學派，應屬繼台灣以德國學派（Deutsch Schule）之後第 2 順位的陣容，且肩負勞動法研究的核心是不爭的事實。

和田先生與西谷先生自 2010 年起頻繁的與韓國的勞動法學者展開交流活動，每年輪流舉辦日韓勞動法論壇，有關日本方面在論壇發表的論述均刊載於『勞動法律旬報』，且於 2014 年出版『日韓比較勞動 I. II』兩冊專書。日韓勞動法論壇討論了集體勞資關係體系的現狀與課題（正值韓國正面臨集體勞動法上從協商單位制轉型為複數工會主義的轉型期理論問題）、勞工定義概念、雇主概念、解僱規制、工時規制、非典型僱用政策及公務員法制等今日勞動法基礎研究相關的重要議題，深化日韓勞動法研究基礎的發展；該日韓論壇亦為和田先生 2008-2011 年日本學術振興會科學研究費基礎研究 A 計畫的一環，並忝為 2012 至 2015 年同計劃的主持人。

一位對於日韓勞動法論壇交流活動極為關心的台灣學者，拋出台日間也能舉行台日勞動法論壇的建議，和田先生等認為此提案，對在以過往習以歐美諸國作為研究主流的日本而言，是有擴大學術交流、增加研究對象國家的效益，誠為增添一個新的國際化的契機。和田先生語重深長的期許，透過日台勞動法論壇能克服語言上的障礙，攜手研究勞動法相關理論的深化，並將研究內容納入 2015-2019 年日本學術振興會科學研究費基礎研究 S 計畫中。☺





日本集體勞動法之特質——

日本市立大阪大學名譽教授 西谷敏

壹、前言

台灣於 2010 年通過之集體勞動法修正¹，對台灣具有極為重要之意義，而從日本的角度以觀，台灣集體勞動法中諸如工會組織型態之限定、限制法定最低會員人數、工會登記制度、權利事項之罷工禁止、以及不當勞動行為制度中採取準司法之「行政機關 ADR（訴訟外紛爭解決）」的制度設計等，都極富探討之深趣，筆者非常期待台灣方面的報告。

日本方面之報告，則將著重於日本集體勞動法制的概觀、特別是工會與集體勞資關係的實態上。蓋因為筆者認為吾等在對不同國家之法制度進行比較時，應不僅侷限於一國之制度層次，更重要者係將該國制度的現實機能亦納入探討的視野中。法律雖然無法創造工會或是集體勞資關係、但卻可以誘導其朝向一定的方向發展；相對而言，透過法律去壓制或規範工會則是相對容易的。因此，在進行集體勞動法的比較研究時，自應將法制度在現實下所扮演的機能同時進行檢討。

貳、從法的繼受看日本集體勞動法的特質

日本集體勞動法的制定法基礎，係由 1945 年制定、1949 年修正的勞動組合法、以及 1946 年制定的憲法中、第 28 條的勞動基本權保障條款、以及 1946 年制定、作為補充功能的勞動關係調整法所構成。

上開制定法全係日本在聯合國軍占領（事實上係由美國單獨占領）時代所制定，因此也或許讓日本的勞動法存有受美國法決對的影響下所形成之印象。然而這樣的認知事實上未必正確，事實上 1945 年的勞動組合法係由日本的勞務法制審議委員會所作成的²。而勞動組合作為規範團結權、團體協商權、爭議行為的民事、刑事免責的重要法律，其根源可以追溯至的二次大戰以前數個勞動組合法的草案，而這些法案事實上都受到德國、法國等大陸法國家強烈的影響^{*3}。例如，勞動組合法承認團體協約的法規範效力，即明顯的係受到 1918 年德國團體協約令之影響。

¹ 張智程「台灣の新集團的労働三法と不当労働行為救済制度」季刊労働法 247 号（2014 年）131 頁以下参照。

² 竹前栄治『戦後労働改革』（1982 年、東京大学出版会）79 頁以下、遠藤公嗣「労働基準法の国際的背景」日本労働法学会誌 95 号（2000 年）141 頁。

³ 田村讓『日本労働法史論——大正デモクラシー下における労働法の展開——』（1984 年、お茶の水書房）219 頁以下参照。

此外，1946 年的日本國憲法第 28 條宣誓勞動者的團結權、團體協商權、以及團體行動權（爭議權）作為基本人權而受到憲法之保障，成為日本集體勞動法的憲法規範基礎，該部憲法的制定過程事實上乃係經過美日共同作業而制定、且論者亦指出憲法 28 條乃與站前的就勞動組合法存在有極強之連續性⁴。

相對於此，1949 年的勞動組合法修正，即是在美國占領軍強烈的指導干預下所完成的。在該次修法中，包括不當勞動行為制度等都受到美國法顯著的影響⁵。此外，在前一年所頒布、規範全面禁止公務員行使團體協商與爭議行為的麥克阿瑟書信，更是一部屢次引用羅斯福總統的發言、而涵蓋高度美國式構想的文書。

因此，日本的集體勞動法即是在第二次世界大戰前受到大陸法的法制度與法思想影響的基礎之上，戰後再嫁接美國法的法制度而形成的。而在這樣的脈絡下形成而具有混合性格的勞動法，仍然是今日日本集體勞動法的特徵。例如不當勞動行為制度其法性格一方面被定位為實質保障憲法上團結權保障條款的制度、一方面卻也被最高法院定位為以回復、確保正常的集體勞資關係秩序為目的的政策性制度⁶。日本的不當勞動行為制度事實上與美國仍存在諸多差異，例如日本的不當勞動行為救濟制度中，個別勞工、工會不僅得向勞動委員會申請救濟，亦可能直接向法院提起訴訟的特點，即充分反映了日本集體勞動法的混合性格。



⁴ 竹前・前掲 8 1 頁以下。此外，德國法與美國法對日本勞動法之影響，請參照西谷敏「日本勞動法の形成・発展過程における外国法の影響——古いヨーロッパ、新しいアメリカ？——」近畿大学法科大学院論集 5 号（2009 年 3 月）1 頁以下參照。

⁵ 竹前・前掲 2 5 1 頁以下。

⁶ 最高法院判例指出（第二鳩タクシー事件・最大判昭 5 2. 3. 2 3 民集 3 1 卷 1 号 9 3 頁），勞動委員會的救濟命令制度目的在於擔保障「以保護工會的團結權與團體行動權作為目的」的勞動組合法第七條規定的實效性，以及謀求「迅速回復與確保正常的集體勞資關係秩序」。



參、集體勞動法與集體勞資關係的現實

一、完備的勞動者權利體系與問題點

憲法第 28 條、勞動組合法以及勞動關係調整法不僅保障勞工之團結權、團體協商權，亦明確保障團體行動權（爭議權）、從而對團體協商、團體協約以及不當勞動行為制度等皆有具體之規範，故從比較法的層面以觀，可以說日本的集體勞動法是相對設定完善的法制度⁷。另外在罷工權的規範上，日本則未有如台灣排除權利爭議罷工的制度設計。

現行法當然有諸多需改善的問題，特別是現行的不當勞動行為救濟制度，包括救濟程序事實上是從都道府縣 動委員會→中央勞動委員會→東京地方法院→東京高等法院→最高法院之「五審制」結構、從程序的開啓到終局的確定需耗費壘長的時間，以及對於不當勞動行為人的雇主制裁過於輕微、乃至並未發揮具有實效的制裁效果等、皆曾指摘出的制度問題。

另外，日本全體的公務員受禁止行使團體協商以及爭議行為亦是當前重大的問題。源自 1948 年由占領軍頒布的麥克阿瑟書信 政令 201 號、明文限制公部門勞動者勞動基本權的措施至今為止仍然維持。該命令為以公部門工會作為領頭羊的戰後勞工運動全體賦與了強烈的打擊。此外，在憲法層次受到保障的爭議權卻受到法律全面禁止的矛盾的狀況下，其後又歷經 1966 年到 1973 年最高法院見解的立場搖擺⁸，終究導致國民對憲法與法院的信賴大幅損傷、而這樣的影響至今都仍然殘存在國民之法意識的深層處。

2011 年開始，當時執政的民主黨政權曾經嘗試改善公務員的勞動基本權，該黨曾在 2011 年於國會提出標榜以「確立自律的勞資關係制度」為宗旨的「國家公務員勞動關係法律案」草案，並接著於 2012 年再度於國會提出「地方公務員勞動關係法律案」草案。此兩部草案的內容包含承認公務員工會的團體協約締結權、以及行政機關構成侵害團結權或拒絕團體協商時適用不當勞動行為

⁷ 例如，德國基本法 9 條 3 項僅明文規定團結權之保障，而法國憲法則係在其前言指出罷工權係屬「法律保留」之事項。

⁸ 禁止公部門勞動者罷工權的合憲性爭議在日本最高法院的判例變遷中，歷經了從全面禁止罷工合憲→罷工禁止規定與制裁規定在限於合理性限縮解釋的範疇內合憲→全面禁止罷工合憲這樣的反覆過程（西谷敏『労働組合法 [第 3 版]』（2012 年、有斐閣）66 頁以下參照）。

制度的規定，一定程度意味著嘗試將公部門勞資關係朝向接近與一般勞資關係的改革意義，然而該等法案最終隨著民主黨政權的終結而成為泡影。隨著公務民營化的趨勢潮流，日本有相當多數量的公務員在法律地位上被移轉為一般民間受雇者⁹，但在這些「新的民營企業」之中，過往公務員身分時代中限制勞動基本權的意見仍然殘存而難以脫卻。

二、從組織率看工會

日本的工會在第二次大戰結束後，於美國占領軍的支援下全新出發，1949年時曾經達到工會組率55.8%的記錄。當時的人們曾期待日本工會的組織率將會更為提高、更多的個別勞工將可望納入工會的組織，從而各企業或廠場的統

一勞動條件，將基本上由團體協約決定、工作規則則扮演補充的功能。

然而工會的組織率卻在其後開始逐漸下降，2014年時僅剩下17.5%¹⁰（工會總數2萬5279個、工會會員總人數9,849,176人）。而因伴隨著工會組織率的低落、個別工會的力量也持續減弱之故，今日日本的企業或廠場內對勞動條件進行統一規範者也並非團體協約、而係由雇主得以片面制定、變更的工作規則扮演著最重要的角色。

目前，日本工會的組織率為17.5%，但事實上隨著企業的規模不同而有著極大的差異。民間大企業（受僱勞工1000人以上）的組織率是45.3%，中企業（受僱勞工100~999人）是



⁹ 根據「平成26年勞使關係綜合調查（労働組合基礎調査）」的資料顯示，目前全體會員中適用地方公務員法者僅存12.0%、適用國家公務員法者更僅存1.1%。

¹⁰ 「平成26年勞使關係綜合調查（労働組合基礎調査）」。

¹¹ 荒木尚志「日本における集团的労働条件設定システムの形成と展開」日本労働研究雑誌661号（2015年）15頁以下。



12.4%，而小企業（受僱勞工 99 人以下）則僅只有 1.0%。而大企業的企業工會多係透過與雇主締結 Union Shop 協定¹²，故在存在工會的企業中除了管理職勞工與非典型勞工以外，所有的受僱勞工都具有工會會員身分。

組織率降低的原因之一是因為非典型勞工的增加。1990 年代日本全體受僱勞工中約有 20% 屬於非典型勞工，而目前這個數字則增加至 38% 左右，但非典型勞工的工會組織率卻僅停留在 6.7%¹³，且具有工會會員身分的非典型勞工，多半是透過 Union Shop 制度半強

制性的加入工會，而此種組織方法事實上也受到強烈的批判¹⁴。

三、從組織型態看工會

(1) 德國法對工會的定義與日本的工會

憲法 28 條或勞動組合法（工會法）皆並未對工會的規模、組織型態等定有特定的規範。即便係由任何兩人組織的工會、或者由特定企業內之勞工所組織之工會，皆屬符合法律定意的工會。勞動組合法的限制僅止於管理職勞工不得加入工會、以及工會不得接受雇主財政上的援助（勞動組合法第 2 條）。

¹² 根據「平成 25 年工會活動實態調查概況」資料顯示，目前日本工會全體約有 66.1% 與雇主締結 Union Shop，且企業規模越大者締結率就越高。在歐洲各國的脈絡下，將 Union Shop、或 Close Shop 協定視為違法的傾向很強，但日本卻原則上認為此類的協定乃適法且有效（日本食塩事件・最二小判昭 50. 4. 25 民集 29 卷 4 号 456 頁），此點亦是日本集體勞動法的特色之一。

¹³ 「平成 26 年勞使關係綜合調查（勞動組合基礎調查）」。

¹⁴ 寺間誠治「新しい組織化とユニオン運動——連帯という選択」中村浩爾・寺間誠治編『労働運動の新たな知平——労働者・労働組合の組織化』（2015 年、かもがわ出版）226 頁。

相對於此，例如德國法而言，工會作為維持或改善個別勞工之勞動條件而成立且持續存在的社團乃屬當然之外、德國法更進一步規範工會之資格要件，包括①是否自力於社會的對抗者（雇主）、②需超越企業層級進行組織（通說）、③須具備足以對抗雇主的人數與實力、④需具備行使爭議行為或其他貫徹自身要求手段的準備等¹⁵。若要代表個別勞工與雇主締結具有法規範效力的團體協約，德國法認為工會必須具備上開的要件，但若以相同的基準去對照日本現存的工會，則幾乎絕大部分的工會可能都無法滿足作為工會的資格要件。

日本最具代表性的工會組織型態，分別是企業工會、以及由個別勞工自行加盟的地域型工會，若從組織以及功能的觀點來看，此兩種不同組織型態的工會事實上具有截然不同的性格，因此若將兩者視為相同之「工會」而在同一個脈絡下進行討論是極為困難的。

(2) 企業別工會

日本 90% 以上的工會係以企業別組織之型態存在，在多數的場合中，工會透過 Union Shop 協定組織除了管理職勞工與非典型勞工以外所有的企業內從業勞工。然而此種型態下企業工會與雇主之間幾乎不存在勞資紛爭：罷工幾乎不存在¹⁶、許多工會甚至未進行團體協商。諸如工資等勞動條件，多僅透過勞資協議機關以協議解決。如此，雖然可以評價此種勞資關係為安定化的勞資關係，但若同時與以其工會機能不存在的評價，其實也不過是表現上的差異。

此種型態的工會若與歐洲進行比較，相較於歐洲的工會而言，日本的工會可能性質上更接近於歐洲的員工代表會（德國之 Betriebsrat 等）。確實這樣的看法具有他正確的一面，然而，企業工會在法的層次上仍然是以勞資對立關係作為前

¹⁵Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 2006. S.137ff.; Löwisch/Caspers/Klump, Arbeitsrecht, 9.Aufl., 2012, 259ff.

¹⁶「沒有罷工的團體協商毋寧乃集體的行乞」是德國聯邦勞動法院在其中一則判例（BAG vom 10.6.1980, AP Nr.64 zu Art.9 GG Arbeitskampf）中所使用的文言表現，顯示了在勞工運動的歷史中，罷工扮演了如此重要的角色。日本在 1970 年代中期以前，特別在春鬥期間會有諸多的罷工發生；1975 年時工會曾要求回復罷工權而發動了長達八日的罷工，使日本國鐵在罷工期間陷入全面停擺。然而，最近的日本根據統計一年以內發生超過半日以上的罷工事件不過僅存三十件左右（2013 年的「勞動爭議統計調查」顯示，當年度超過半日以上的罷工共有 31 件；而未滿半日的罷工亦僅有 49 件。）這樣的數據反映了日本工會活動力的衰弱，從而因為罷工對社會足以造成龐大影響之故，社會對於罷工的批判也很強烈，再發動罷工的工會日益減少之下，罷工也就變得越來越難以實施。



提而訂定的憲法 28 條與勞動組合法兩者作為基礎而組織的工會，因此事實上法制度的表面與實態間存在很大的扞格¹⁷。

(3) 地域型工會

另一種典型的工會組織型態是所謂的地域型工會，此種工會多係由未受企業工會組織的個別勞工所有加入的工會組織¹⁸。不被許可加入企業工會的管理職勞工以及非典型勞工亦得加入地域型工會。地域型工會今日的主要課題，相較於勞動條件的集體決定，其實主要係在於維護個別會員的權利或利益。團體協商是地域型工會主要的手段、他們也會支援個別會員進行訴訟。在遭到解僱後或在職場中遭到人權侵害後加入地域型工會的勞工（臨時加入）亦所在多有。

地域型工會就其會員與雇主間之權利、利益爭議，直接向雇用其會員的雇主提起團體協商，在現行法上乃是行使受憲法所保障之權利，若雇主拒絕協商則會構成不當勞動行為。然而，實際上排斥與地域型工會進行團體協商的雇主非常多，但現行日本的勞動委員會所係

屬的不當勞動行為事件，卻有半數以上與地域型工會相關。

四、工會功能的弱化與其原因

日本 17.5% 的工會組織率若與歐美諸國的情況相較事實上並非特別低，然而在日本探討工運的論者，也一樣意識到工會功能大幅降低、而面臨危機的問題¹⁹。作為其中一種指標的即是勞動條件的水準：1997 年以來，即便日本企業的收益持續增加，但勞工工資的水準卻一貫性的降低。此外，近年日本政府為了達成經濟景氣的正向循環而主張應該為勞工加薪，企業界也對此要求作出了部分的承諾，但工會的反應則相形遲鈍。此外日本勞基法 36 條規定雇主若欲使勞工進行長時間延長工時勞動，需與工會締結俗稱 36 協定的「時間外勞動協定」，作為此種解除管制協定的締結主體，使工會往往成為幫助雇主助長勞工進行長時間勞動的幫手，也使的各界對於工會功能的低落留下強烈的印象。

為什麼工會會面臨危機呢？首先，企業工會在同業競爭的產業環境中本身

¹⁷ 在此種法的表面與實態間存在很大的扞格的場合，需要重視哪種面向即成為問題，筆者認為無論是法釋義學或法政策論，都有必要對兩個面向進行適切的探討。

¹⁸ 實際上亦存在有少數個別勞工同時加入企業工會與地域型工會（雙重加盟）的例子。

¹⁹ 例如『連合評價委員會最終報告書』（2003年9月12日）即作出「工會在質與量的兩個面向都正陷入危機」的分析（2頁）。

即存在著僅關注自家企業發展的傾向，而在經濟全球化作為背景所造成的企業間競爭激化趨勢，更讓這樣的傾向更形增強。結果終究導致企業工會對於致力於透過團體協商改善或維持會員勞動條件的態度日漸稀薄、對於非典型勞工的組織化工作也缺乏關心，終究使的集體勞資關係走向全面的形骸化。

此外，就地域型工會而言，因為其結構上的特徵，導致此種工會本身就難以發揮維持或改善集體勞動條件的功能。且專以實現自身的權利、利益之動機加入地域型工會的勞工，亦多於其目的達成後退出，因此地域型工會存在著組織不安定之問題。

工會功能持續衰弱的另一個原因，也與一般國民多半具有「嫌惡工會」的意識相關，而這樣的意識也一定程度反映在對工會會員的影響上，而導致工會進一步空洞化的惡性循環。然而，何以當今的研究者或政策擬定者對於工會運動的現實未必能夠有正確認知有其複雜之處，包括對於憲法 28 條以及勞動組合法規範的表面認識、或者是對於工會活動活發實的殘存記憶，或都是造成論者無法實際認知當下工會運動的真實狀況的原因。

肆、勞動法制與工會間之關係

一、工會的現狀對勞動法所造成的影響

構築於工會存在擁有一定程度實力基礎的集體勞資關係（法）本可與勞工保護法並列為勞動法的兩大基柱，但當前者的機能陷入不全時，勞動法的全體結構也會變型。而當集體勞資關係機能陷入不全時，原本應期待的是勞工保護法可發揮強大的功能、並積極確立合理的最低基準，但現今的日本卻發生了相反的現象：在對於勞工保護法的基本方向具有決策權限的機關中（例如產業競爭力會議等），工會的參與也明顯的被





排除於外，使的制度改革的方向單方面受到以訴求解除勞工保護法管制的雇主團體的意向所影響。此外，集體勞資關係功能的不健全，也意味著在企業層級上，由雇主片面制定的工作規則扮演了非常重大的角色。因此，在國家政策制定的層級也好、企業層級也好，雇主以及雇主團體的發言權單方面強化的現象，皆成為今日日本勞動法的特徵。

而在這樣的情況之下，將重要的勞動條件基準設定權限交付勞資自治、並限縮法律介入餘地的法政策即是非常危險的。透過勞動者保護法去進行基準設定雖然必然涵蓋著僵化缺乏彈性的缺點，但筆者認為此卻也是今日非不得已必須追求之方向。

二、勞動法對工會造成的影響

歷史告訴我們，勞動法並無法創造工會或使其發展，而是當工會自身意欲自力去發展時，勞動法作為將來自於他人的妨害之力（特別是來自於雇主的妨害）除去、或者是間接性的協助工會自力發展的角色。然相反而言，法律對於抑制工會的發展則具有巨大的力量。在戰後的日本，公務員勞動者行使團體協商、以及爭議行為遭到法的全面禁止，即是最為明顯的例子。

本文歸結以上的論點嘗試作出以下結論：第一，即便現狀下工會面臨極大的問題，但其解決仍需回歸勞工運動本身之課題上，而非可能透過修改勞動法去實現^{*20}。第二，然而，仍然應當透過修法去廢除阻礙工會發展的法律，公務員法制必須進行根本的改革，使公務勞動關係實現與一般民間勞動關係的基準相同化，實乃當務之急。第三，透過改善不當勞動行為制度等制度改革以消除現行可能阻礙工會自主化的因素是極為必要的。☺

²⁰ 日本勞動法學會在 2000 年學會創立五十周年的紀念研討會中的其中一個討論主題是「勞動者組織與法」，當中的論點之一，即是為了促進工會今後的發展，法律可以扮演怎樣的角色。西谷敏「労働組合の現在と未来——シンポジウムの総括」日本労働法学会誌 97 号（2001 年）233 頁以下參照。

鼓勵二度就業婦女 提升專業技能及就業能力



勞動部自本(104)年11月1日起，將「二度就業婦女」及「家庭暴力被害人」擴大適用納入其參加技術士技能檢定可以申請補助之對象，經審查符合資格即可免繳審查費、測試費及證照費等相關費用。

行政院競才方案

鬆 綁 重 點



白領外籍專技人才

- 來台工作資格採雙軌制，一軌沿用最低薪資47,971元及學歷工作經驗限制。一軌採評點制，以專業能力、工作經驗、外語能力等項目，進行評點。
- 適度放寬其配偶及子女可在台工作。
- 取消雇主資本額500萬元、營業額100萬元資格。但公告負面表列者，不在此限。



技術藍領留台

- 藍領外勞在台工作滿9年以上，通過評點，可繼續留台工作，沒有最長年資限制。



僑外生留台

- 目前一年限2,000個，未來取消年度開放配額限制及簡化評點項。



合作 · 安全 · 發展



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元